Bill Hybels

شجاعة القيادة

شجاعة القيادة

شجاعة القيادة

تأليف:
بيل هايبلز

ترجمة:
نكلس نسيم
أمجد أنور
وجدي وهبة

ZONDERVAN™
GRAND RAPIDS, MICHIGAN 49530 USA
WWW.ZONDERVAN.COM

ZONDERVAN™

Courageous Leadership

Requests for information should be addressed to:
Zondervan, Grand Rapids, Michigan 49530

شجاعة القيادة

تأليف: بيل هايبلز
ترجمة: نكلس نسيم
أمجد أنور
وجدي وهبة

الناشر للطبعة العربية © الكنيسة الإنجيلية بقصر الدوبارة ٢٠٠٨
باتفاق خاص مع المؤلف والناشر الأصلي
٧ ش الشيخ ريحان - خلف مجمع التحرير
تليفون: ٢٧٩٤٦١٦١

الإعداد الفني: شركة ماستر ميديا
عمارة برج الجزائر - ٢٣ طريق مصر حلوان الزراعي
المعادي - القاهرة
تليفون: ٢٣٥٩٤٥٢٠ فاكس: ٢٣٨٠٦٢١٥

المطبعة: دار إلياس العصرية للطباعة
٧٣ - ٧٥ ش عمان - عين شمس
تليفون: ٢٢٩٨٥٧١٥

رقم الإيداع: ٢٠١٨٢/ ٢٠٠٨
الترقيم الدولي: X - ٨٢ - ٥٣٠٢ - ٩٧٧

ISBN: 977 - 5302 - 82 - X

محتويات الكتاب

مقدمة

انتظرت ثلاثين سنة كي أكتب هذا الكتاب. وقد قمت أثناء هذه الفترة بتأليف الكثير من الكتب، غير أني لم أشعرَ تجاه أي منهما بنفس الحماسة التي شعرت بها تجاه هذا الكتاب. ثم إن الكلمات والأفكار التي تمتليء بها الصفحات التالية ليست مجرد مفاهيم مجردة بالنسبة لي، بل إنها تمثل النشاط والولع اللذين اتسمت بهما حياتي. وقد سبق لي أن قدمت بعضاً من مادة هذا الكتاب في بعض المؤتمرات وورش العمل. وطوال هذه السنوات انتابني إغراء جمع هذه الأحاديث معاً في شكل كتاب، غير أنني خلصت في النهاية إلى أني لم أكن مستعداً تماماً لأقدم للمجتمع المسيحي على المستوى الأشمل كتاباً يتناول أهمية الموهبة الروحية الخاصة بالقيادة. وفي كل مرة كنت أعتقد فيها أنني مهيأ لأن أبدأ الكتابة، كنت أُواجه بتحد بكنيسة ويلوكريك كميونتي أعرف منه أني لم أكن كذلك. وكنت المرة تلو الأخرى أشعر بتأكيد الروح القدس لي: «تَحَلّ بالصبر يا بيل».

والسبب في أن هذا الكتاب كان في حاجة إلى «فترة توقف» لمدة طويلة مرده أني كنت في حاجة إلى أن أتهيأ بدرجة كافية للكتابة. ثم أني في السنوات الأولى من خدمتي لم أكن أتمتع بقدر من الحكمة والحساسية مساوٍ لما كنت أتمتع به من الجراءة والحسم، ولذلك أسرعت بجمع قائمة بأخطاء القيادة التي تستحق أن تُخصص لها صفحة في موسوعة جينيس. غير أنني - بنعمة الله - كنت مُحاطاً ببعض من الناس المحبين الذين كانوا على استعداد لمواصلة المغامرة معي أثناء تعلمي. وقد نضجنا كلنا معاً من خلال عملية استغرقت ثلاثة عقود تقريباً.

احتفلت منذ بضعة أشهر مضت بعيد ميلادي الخمسين وكان حدثاً حفزني على مزيد من التأمل بأكثر مما كنت أتوقّع. ونتيجة لفحص خبراتي الماضية والحاضرة كقائد، أنني توصلت إلى أن ماتعلمته بعد تخرجي عن القيادة، على مدى ثلاثين سنة - وذلك من خلال مدرسة الحياة الواقعية في الكنيسة المحلية التي خدمت فيها. هذه السنين من الخبرة أعدتني للكتابة عن الأهمية الاستراتيجية للموهبة الروحية الخاصة بالقيادة.

ولست أقصد بهذا الإشارة إلى أنني قد «تخرجت». لأني سأكون تلميذاً بشكل دائم، وسأكافح دائماً من أجل أن أنمو، حين يتعلق الأمر بالقيادة. لكنني أشعر حقاً أن الروح القدس يقول إنه حان الوقت لأن أشارك تلاميذ آخرين في ما تعلمته. وعلى ذلك فإني بذلت قصارى جهدي في فصول الكتاب التالية لوصف العمل والمقدرة الطبيعية والمجال الخاص بما يجب على القادة عمله. وليس هذا كتاباً عن نظريات القيادة، بل بالأحرى عن ممارسة القيادة التي أُختبرت فعلاً.

وإذا عمل القادة في مجال الأعمال، والوظائف الحكومية، أو التعليم على زيادة كفاءتهم عن طريق قراءة هذا الكتاب فهذا أمر طبيعي. ولكني لم أكتبه أساساً لهم. وفي النهاية فإنه على الرغم من أن عملهم قد يكون مهماً للغاية، فإن الغاية التي كرسوا لها مهاراتهم في القيادة تفتقر إلى شيء واحد وهو القدرة على تغيير العالم. أما الذي يثيرني فهو الانخراط مع قادة الكنائس المحلية، ذلك لاعتقادي أن الكنيسة المحلية هي رجاء العالم. وأني أعتقد في قرارة نفسي أنه لدى قادة الكنائس المحلية إمكانية أن يكونوا أقوى قوة مؤثرة على كوكب الأرض. ذلك لأنهم إذا فهموا هذه الحقيقة وتصرفوا على هديها، يمكن للكنائس أن تصبح المراكز الخلاصية، وهذا ما كان يسوع يريده لها. والتعليم الفعَّال، والعبادة المبدعة، والمجتمع الأصيل، والكرازة المؤثرة، والخدمة المفرحة، كلها تتكاتف معاً لتجديد قلوب وعقول الساعين والمؤمنين على حد سواء، وتقوية العائلات، وتغيير المجتمعات، وتغيير العالم. وهنا هو ما أرجوه من كتابة هذا الكتاب - أن يبدأ الرجال والنساء ممن يتمتعون بموهبة القيادة الروحية في أن يقودوا بنشاط وفرح وفاعلية في كنائسهم المحلية في كل مكان، وأن تصبح الكنيسة، بنعمة الله وقيادة خدام المسيح المخلصين، كما يجب أن تكون: أن تكون قوة لا تقوى عليها حتى أبواب الجحيم.

الفصل الأول
مخاطر القيادة

بعد عشرة أيام من الهجوم على برجي مركز التجارة العالمية، وقفت وسط الحطام بعد أن أزيلت الأنقاض تماماً، وقد استغرقتني الآثار الناجمة عن واحدة من أكثر الحوادث المرعبة التي عرفها التاريخ.

في صباح الحادي عشر من سبتمبر سنة ٢٠٠١، وهو الصباح الذي غيَّر العالم، أصبحت مانهاتن، بنيويورك منطقة حرب. ولم يأخذ الإرهابيون أية رهائن. وكان الموت هو الخيار الوحيد الذي قدموه، وعلى ذلك فقد بلغ عدد الموتى من الناس العاديين في ذلك اليوم ثلاثة آلاف نسمة، لقى معظمهم حتفه دون أن تُتاح له أية فرصة حتى لوداع أخير.

وقد أخذني موظفو مدينة نيويورك الذين دعوني للقيام بجولة في موقع الحادث، وقادوني عبر نقاط التفتيش إلى «جهنم»، وهي المنطقة التي تحيط مباشرة بالبرجين اللذين انهارا. وفي الظلال القاتمة للرافعات الضخمة التي كانت تنقل ببطء المعادن المحطمة، كان عمال الإنقاذ ينقبون وسط الحجارة المنتشرة في الموقع، وعمال الإطفاء يمررون الأجولة المليئة بالأنقاض من يد إلى يد. كان العمال يتحركون في صمت، ويصغون - كما عرفت - أملاً في سماع أصوات - أية اصوات، للناجين.

ستبقى هذه الدقائق التسعون معي بقية حياتي ولا يمكن للكلمات أو شاشات التلفاز أن تصور حقيقة حجم الدمار الهائل الذي رأيته خلال هذه الدقائق. وطوال ثلاثين دقيقة لم أستطيع أن أنطق سوى بكلمتين هما: «هذا مريع».

وكنت أردد هذه العبارة المرة تلو الأخرى. ولقد تخيلت أن البرجين الشاهقين قد غاصا في أكوام من الحجارة تصلح لعمل سور حول ملعب كرة قدم كبير. وصورتي الذهنية كانت كبيرة ومأساوية بما فيه الكفاية، غير أن الحقيقة بالنسبة للحالة التي نحن بصددها كانت مأساوية أكثر من ذلك مائة مرة. كان الحطام يغطي مساحة ميل مربع. فقد أُزيل العديد من الكتل السكنية في المدينة من الوجود. إحدى البنايات الأصغر

حجماً التي انهارت كانت تتكون من أربعين طابقاً، والعديد من المباني الأكبر حجماً، التي مازالت باقية عندما كنت هناك، كانت قد تصدعت بشكل فظيع فلزمت إزالتها. وما كان يشبه مبنى أوكلاهوما الفيدرالي دُمرت واجهته. والبعض الآخر، تحطمت نوافذه. وقد تملكني الذهول ووقفت مصدوماً لفداحة ما حدث في ذلك اليوم.

وكررت ثانية قولي «هذا مريع» عندما شاهدت الإخلاص الذي أبداه عمال الانقاذ، حيث أن الكثيرين منهم ظلوا يحفرون حتى بعد مرور عشرة أيام على الحادث، وكنت ترى الدماء تغطي أيديهم، كما كانت أقدامهم متقرحة، وذلك لأن أجسادهم كانت قد دُفنت تحت أكوام من الركام وهم يقاومون الحريق. وكيف لي أن أصف ما كنت عليه وأنا معهم، فيما كنت أنظر إلى عيونهم وأرى كيف أنهم بشجاعتهم جمعوا بين الإرهاق التام، والعزم الذي لا يلين. كان هناك المئات والمئات من هؤلاء العمال. وقد وجدت نفسي في حيرة بالغة بين أمرين: الرغبة في أن أصيح فيهم قائلاً: «أرجوكم. توقفوا، أنتم في أشد الحاجة إلى الراحة، ويجب عليكم العودة إلى بيوتكم». إلا أنني في ذات الوقت كنت أريد أن أربت على ظهر كل واحد منهم وأقول له: «لا تستسلم، لأني لو كنت تحت أكوام هذا الدمار، كنت سأحتاج إلى شخص مثلك يقوم بالحفر لكي ينقذني.

لم يسبق لي أن اشتركت في الحرب، ولذلك لم أر على الإطلاق رجالاً ونساء كهؤلاء. لم أر على الإطلاق أناساً كانوا في عداد الموتى بينما يسيرون على أقدامهم، وبرغم ذلك يسيرون وسط الأشلاء لأنه لم يكن بوسعهم عمل شيء خلاف ذلك. لن أنسى هذا إطلاقاً. إن أناساً كهؤلاء يشرفون الإنسانية، وهم يذكروننا بأنه لا زال بمقدورنا أن نكون أبطالاً. وفي وقت لاحق من ذلك اليوم، أُخذت بسيارة إلى مكان معين لا يبعد كثيراً عن المكان الذي تُجرى فيه جهود الإنقاذ، حيث كانت العائلات والأصدقاء يقومون بوضع صور أحبائهم على لوحة إعلانات أُقيمت على عجل بطول مئات الأقدام بموازاة الرصيف. وفيما كنت انظر إلى الصور المكدسة جنباً إلى جنب من أعلى اللوحة إلى أسفلها قلت ثانية: «هذا مريع». لا يمكن أن ندع رجالاً ونساءً أطفالاً يعيشون في ظل هذه النوعية من الحسرة والحزن.

كان الناس الذين فقدوا ذويهم يذرعون المكان جيئة وذهاباً. وكانوا لمدة أربع

وعشرين ساعة كل يوم يهيمون على غير هدى في شوارع المدينة تداعبهم الآمال في أن - شخصاً ما يمكن أن يقول لهم شيئاً ما عن أب، أو ابنة أو صديق، فقدوه في الحادث. ولم تكن هناك وسيلة يستطيعون بها مواصلة حياتهم، ذلك أنهم لم يقدروا أن يأكلوا أو يناموا. ولم يكن بمقدورهم العودة إلى بيوتهم دون حصولهم على بعض المعلومات، أو على خبر ما، أو قدر من الوضوح. وكان تشبثهم هذا أمراً مفهوماً. فماذا عساهم يفعلون غير ذلك، وإذا كان أحد أفراد عائلتي - ليني أو شونا أو تود - أو أي من أصدقائي ضمن أولئك المفقودين تحت الأنقاض، كنت سأفضل الشيء نفسه. وكنت سألصق صورهم في جميع أجزاء ذلك الجدار، وكنت سأمسك بالناس ولا أتركهم إذا عرفت أنه باستطاعتهم تقديم معلومة صغيرة أو بصيصاً من الأمل إلاّ بعد أن يفعلوا ذلك. وفيما استوقفت سيارة أجرة لتعيدني إلى الفندق الذي أقيم فيه، شعرت وكأني سأصرخ ثانية «هذا مريع» في محاولة لإماطة اللثام عن الحقيقة المرة، بأن كل هذا الألم، وهذه المحرقة الجماعية، ليس السبب فيها كارثة طبيعية أو حتى حادثاً غريباً، بل جاءت نتيجة خطط مرسومة، وضعها إخوة لنا في الإنسانية، فهذا الدمار، لم يأت نتيجة زلزال، أو تحرك كتلة أرضية. ولم يحدث بسبب فيضان أو إعصار، أو زوبعة عاتية، بل إن الموت والدمار المحيطين بي كانا نتيجة مباشرة للخطط التي وضعها بدقة أناس سيطرت عليهم المعتقدات السياسية المتطرفة، وملأ الحقد قلوبهم حتى أنهم إذا كانوا يشاهدون التغطية الإخبارية للحدث على شاشة التلفاز كانوا يهنئون بعضهم بعضاً ويقفزون فرحاً.

صحت ثانيةً: «هذا مريع. لا يمكن للشر أن يستفحل بهذه الطريقة. وبغض النظر عن عدم فهم حقيقة المشهد المحيط بي، فإن الحجم الهائل للشر الذي خلفه لا يمكن التغاضي عنه. لكن الأمر العجيب حقاً، هو أنه بينما الرماد يحترق ويدخن دون لهب من حولي، وفيما كان الحزن يغمرني، شعرت بأمل قوي. وفيما كان صدى العبارة الأليمة «هذا مريع» يتردد في ذهني، وقد كررتها عشرة آلاف قبل ذلك. أمّا الآن فقد جاءت تتسم بقدر من الإلحاح والعجالة. الكنيسة المحلية هي رجاء العالم. الكنيسة المحلية هي رجاء العالم. وقد كان بوسعي أن أرى ذلك بكل وضوح.

ولست أقصد أن أقلل من إسهامات المنظمات والمؤسسات الرائعة الكثيرة التي قامت بأعمال خير ومحبة في خضم البؤس الذي انتاب المنطقة. وكان أفراد الصليب الأحمر يقدمون قفازات عمل وقِناعات للتنفس، وجوارب جديدة، وأحذية نظيفة طويلة الساق. أما المطاعم فكانت تقيم موائد على الأرصفة لتقديم الشواء والأطعمة مجاناً لعمال الإنقاذ. أما أصحاب مصانع المشروبات غير المسكِرة فكانوا يقدمون تبرعات كبيرة من إنتاجهم. أما المؤسسات والجمعيات الخيرية فكانت تودع أموالاً في البنوك بمئات الملايين من الدولارات لعائلات الضحايا. وتدفقت الأموال. ويجب أن يفتخر الأمريكيون بكل هذه الأعمال. ومن المؤكد أني شخصياً فخور بذلك.

ولكن عملاً على مستوى أعمق كان يجري خلف الستار في وسط مدينة مانهاتن خلال تلك الأيام. ففيما انضم رعاة كثيرون ومتطوعين من الكنائس إلى الجمعيات الخيرية في جهد مشترك لتدبير الاحتياجات البدنية والمادية، إلاّ أنهم ذهبوا إلى أبعد من ذلك - بل إلى أبعد من ذلك بكثير. ذلك أن أتباع المسيح العاديين مثلك ومثلي كانوا يجلسون في المطاعم والمكاتب، وأماكن الإيواء المؤقتة، يواجهون بشجاعة وحساسية الاهتمامات النفسية العميقة، من خلال الأحاديث مع الأفراد، والمجموعات الصغيرة، ومشاركة الناس في البكاء، والصلاة، والاستماع إليهم، ومعانقتهم، وتهدئتهم. كان ذلك يحدث طوال اليوم وبصفة مستمرة. تلك هي القصة التي لم تتحدث عنها وسائل الإعلام، وكان هذا الجزء من الفيلم الذي لم يعرف طريقه إطلاقاً إلى شبكة الأخبار. ومع أن مؤسسات الرائعة كثيرة كانت تدبر الاحتياجات الخارجية للناس، إلاّ أن الكنيسة كانت هناك لكي تعمل العمل الوحيد التي هُيأت هي وحدها لعمله: وهو تقديم الشفاء للنفوس التي تعاني من جراح عميقة.

كا ن لهذا الاختبار، ومازال، تأثير قوي عليّ، ذلك أنه يؤكد أيضاً القناعات التي كانت تنمو في داخلي طوال الثلاثين سنة الماضية - بأن للكنيسة مهمة تتفرد بها، وعليها أن تحققها على كوكب الأرض، وأن مستقبل مجتمعنا يعتمد - و إلى حد كبير - على ما إذا كان قادة الكنيسة قد فهموا تلك المهمة وقاموا بتعبئة شعوب كنائسهم على أساسها.

وكلنا رجاء في ألاّ تتكرر على الإطلاق أحداث الحادي عشر من سبتمبر سنة ٢٠٠١. غير أنه ستكون هناك أحداث مأساوية أخرى، وأعمال عنف أخرى، أو خسائر أخرى تحزن قلوبنا، كما تحزن قلب الله. هل ستكون كنيسة يسوع المسيح نوراً ساطعاً ليضيء في مثل هذا الظلام؟

لكن انتظروا. إنني أسابق نفسي. دعوني أستعيد تشغيل شريط ذكرياتي وأبدأ ببداية اختباري مع الكنيسة.

جمال الكنيسة:

في أوائل السبعينات اختبرت أمراً قوياً جداً حتى أنه قسم حياتي إلى جزأين. بينما كنت طالباً في الكلية التحقت بحلقة دراسية لدراسة العهد الجديد وذلك لإكمال مواد تخصصي. وكنت أظن أن هذه الدراسة لابد وأن تكون مملة تجمد العقل. إنها دراسة مطلوبة للكتاب المقدس؟ بالتأكيد. كنت على يقين من أن التحدي الوحيد الذي ستقدمه لي هذه الدراسة هو تحدي محاولة البقاء مستيقظاً أثناء الدراسة.

وفيما تمسكت بحقي المعتاد في مقعد في الصف الخلفي، واتخذت جلسة مريحة مسترخية - ساقاي ممدودتان، وذراعاي مطويتان - لم يكن يدور بخلدي أن هناك كميناً روحياً في انتظاري. وقرب نهاية المحاضرة، وحين اعتقدت أنه قد حان الوقت أن أجمع أوراقي وأنصرف، إذا بالأستاذ د. جيلبرت بيليزكيان يعلن أن الأمر لم ينته عند هذا الحد. وإذ أغلق مذكراته، وترك منضدة القراءة. وأعلن مشاعره في غرفة مليئة بطلبة في سن العشرين لا يعتريهم الشك.

قال: «أيها الطلبة، كان هنا مجتمع من المؤمنين المخلصين بالكامل لله حتى إن حياتهم معاً كانت عامرة بقوة الروح القدس». في هذه الزمرة من أتباع المسيح كان المؤمنون يحبون بعضهم بعضاً محبة فطرية. لقد خلعوا أقنعتهم وشاركوا حياتهم مع بعضهم البعض. كانوا يضحكون ويبكون ويصلون ويرنمون ويخدمون معاً في شركة مسيحية حقيقية.

«أولئك الذين كان لديهم أكثر كانوا يشاركون أولئك الذين كان لديهم أقل إلى أن

زالت الحواجز الاجتماعية والاقتصادية. وكان الناس ينتمون معاً بطريقة أزالت فوارق الجنس والتفرقة العنصرية، وكانوا يتقبلون الاختلافات الثقافية.

ونقرأ في الأصحاح الثاني من سفر أعمال الرسل أن مجتمع المؤمنين هذا، أي الكنيسة، قدمت لغير المؤمنين رؤية جميلة جداً للحياة حتى أنهم أعجبوا بها. كانت تتسم بالجراءة والابتكار والفاعلية الشديدة حتى إنهم لم يستطيعوا مقاومتها. وتقول لنا الآية ٤٧: «وكان الرب يضم إلى الكنيسة الذين يخلصون». وكلمات د. بيلزيكيان غير المكتوبة كانت مرثاة بقدر ما كانت حلماً، كانت تطلعاً حزيناً لاستعادة كنيسة القرن الأول. ولم يسبق لي أن تصورت إطلاقاً رؤية آسرة أكثر من تلك الرؤيا. والواقع إنني في ذلك اليوم لم أر الرؤية فقط، بل تملكتني تماماً. وعلى حين غرة، اغرورقت عيناي بالدموع، وصحا قلبي بهذه الكلمات:

تساءلت، أين ذهب ذلك الجمال؟

لماذا لا تظهر تلك القوة في الكنيسة المعاصرة؟

هل سيرى المجتمع المسيحي ذات يوم أن تلك القوة قد تحققت ثانية؟

ومنذ ذلك اليوم أصبحت رهينة للصورة القوية، للحلم الذي ورد في الأصحاح الثاني من سفر أعمال الرسل ورسم في حجرة الدراسة بالكلية. وفي الأسابيع والشهور التي أعقبت تلك المحاضرة الأولى كانت الأسئلة لا تفارقني: ماذا لو تمكننا من إقامة مجتمع حقيقي لله في القرن العشرين، ماذا لو أن ما حدث في أورشليم أمكن أن يحدث في شيكاغو، مثل هذه الحركة من قبل الله سوف يغير هذا العالم ويدخلنا إلى العالم التالي. كنت شخصاً هالكاً، وقع تماماً في أسر رؤية واحدة عن الجمال الكامن في الكنيسة المحلية. وفي سنة ١٩٧٥ أدت بي هذه الرؤية مع حفنة من الزملاء إلى أن نقيم كنيسة ويلو كريك كميونتي. والآن، وبعد نحو ٣٠ سنة، مازالت الرؤيا تأسر انتباهي وتشعل حماسي وتطلب كامل جهدي.

قوة الكنيسة:

من بين المظاهر الكبرى لجمال الكنيسة المحلية القدرة على تغيير قلب الإنسان.

وإني لأتذكر على وجه الدقة أين كنت عندما رأيت بوضوح حاجة العالم إلى هذه القوة المغيّرة. وبوسعك القول إني «حُرضت» على قبول هذا المفهوم. كان ذلك في منتصف الثمانينات. وقد كنت خارج البلاد لبضعة أسابيع في مهمة خاصة، وكنت في طريق عودتي إلى الولايات المتحدة عن طريق سان جوان، بورتوريكو. ولما كنت خارج نطاق القناة الإخبارية CNN معظم الرحلة، وكنت في لهفة لإعادة الاتصال بالعالم لأعرف ما حدث أثناء غيابي. وعلى ذلك اشتريت نسخة من صحيفة «USA Today» ووضعت قدح القهوة تحت مقعدي، وفردت الصحيفة، والتهمت الأخبار التهاماً.

وعندئذ بدأت الفوضى. ذلك أن صبيين صغيرين (أعتقد أنهما أخوان) بدآ الشجار معاً. ويبدو أن أكبرهما كان في سن السابعة أو الثامنة، أما الأصغر فكان في سن الخامسة تقريباً. راقبتهما لثوان قليلة من أعلى الصحيفة وتضايقت إلى حد ما بسبب الفوضى التي تسببا فيها. غير أنه بمقارنتها بالمعلومات الهامة على مستوى العالم، التي كنت منهمكاً في قراءتها، فإن المشادة الطفولية بين أخوين لا تستحق أن نبالي بها. فالأولاد هم الأولاد في كل مكان، ثم استأنفت قراءتي.

وبعد ذلك سمعت صوتاً: طاخ، طاخ. خفضت صحيفتي. وكان من الجلي أن الولد الأكبر قد صفع للتو الولد الأصغر صفعة قوية على وجهه. فانخرط بالبكاء، وبدأ خد هذا الطفل يتورم. وبكل توتر أمعنت النظر في الجمهور، بحثاً عن الشخص الكبير المسئول عن هذين الولدين، الشخص الكبير الذي كان بوسعه إيقاف هذا العنف.

وعندئذ حدث صوت لن ينساه أحدنا لمدة طويلة، وقد دفع هذا الصوت كل من كان في منطقة البوابة إلى الصمت. كان صوت قبضة قوية توجه ضربة ساحقة إلى وجه شخص ما. وفيما كان الولد الصغير لا يزال يبكي من اللكمة الأولى، التفت نحوه الولد الأكبر ولكمه ثانيةً والواقع أنه أوقع الولد الصغير على الأرض.

وكان هذا أكبر من أن أستطيع تقبله. قمت وصحت في الجمهور المزدحم. ولكن، دون رد. وفيما أسرعت نحو الولدين، قام ذلك القوي وأمسك الصغير من شعره وأخذ يضرب وجهه بالأرض.

سمعت الإعلان الذي يدعونا إلى ركوب الطائرة لكني كنت قد غضبت كثيراً نتيجة هذا العنف ولذلك تخليت عن مهمتي. وأمسكت الولد الأكبر من ذراعه وأبعدته عن الولد الأصغر، ثم أمسكت بهما بحيث أبعدت كلاً منهما عن الآخر بقدر ما استطعت. وقد مددت أحد ذراعي إلى الصبي الذي لطخت الدماء وجهه، وبذراعي الآخر حاولت إيقاف الآخر الذي كانت نية القتل في عينيه. وكنت أعرف أنني أمسك بيدي مأساة إنسانية.

في هذه اللحظة جاء وكيل شركة الطيران إليّ وقال: «إذا كنت أنت السيد هاييل، فعليك أن تصعد إلى الطائرة في الحال لأنها في سبيلها إلى الإقلاع الآن، وعلى مضض، تركت الولدين، وجمعت متعلقاتي، واندفعت عبر البوابة، وصحت مناشداً مندوب شركة الطيران قائلاً: «أبعدْ هذين الولدين عن بعضهما، من فضلك. وعليك أن تجد والدهما».

دخلت مضطرباً إلى الطائرة وحاولت العثور على مقعدي، وكنت في غاية التأثر مما حدث للتو. ولم أستطع أن أبعد عن ذهني المناظر والأصوات الخاصة بالعنف الذي رأيته. تناولت مجلة للرياضة وحاولت أن أقرأ مقالاً ولكن لم أستطع التركيز. وتفحصت مجلة الطائرة لأعرف الفيلم الذي سيعرض وتمنيت أن يكون من أفلام الأسرة ليلهيني عما حدث.

غير أني فيما كنت أنتظر أحسست أن الروح القدس يخبرني بألاّ أحاول أن أنظف ذهني بسرعة. وقال لي: «فكر فيما رأيته. وتأمل في مضامينه، ودع هذه الحقيقة تستحوذ على قلبك.

وفيما تعمدت أن أختار أن أمعن النظر فيما رأيت، تزاحمت الأفكار في ذهني عن حياة الولد الأكبر. وتساءلت أين كان والدهما. وما هي نوعية الاختبار الذي اكتسباه من المدرسة. وهل هناك أحد في حياته يقدم له المحبة والإرشاد والرجاء. وماذا يخبيء له المستقبل. وإذا كان يستخدم قبضته في الضرب وهو في سن الثامنة، فما الذي سيستخدمه في سن الثامنة عشرة؟ هل سيستخدم السكاكين، أم طلقات الرصاص؟ وأين سينتهي به الأمر؟ في بيت لطيف مع زوجة صالحة ووظيفة مرضية؟ أم في زنزانة في السجن؟ أم في قبر وهو في سن مبكر؟

ثم حفزني الروح القدس أن أفكر فيما قد يغير مسار حياة هذا الطفل. لقد كتبت الخيارات. وفكرت، في أنه إذا انتخبنا أعضاء الجهاز الحكومي وكانوا جيدين حقاً ويصدرون تشريعات جديدة، ربما يساعد ذلك مثل هذا الطفل.

ولكن هل ستفعل ذلك؟ أرجو ألاّ تسيء فهمي. فإني أعرف أن ما تفعله الحكومات مهم جداً. فإصدار التشريعات من أجل خير المجتمع عمل نبيل ويستحق الإشادة به. غير أن السياسيين، مهما كانت أهدافهم مخلصة، لا يستطيعون عمل شيء خلاف ذلك.

ولمدة ثماني سنوات أثناء عقد التسعينات، كنت أتوجه إلى واشنطن العاصمة كل شهر لمقابلة القائمين على أهم مراكز السلطة من أعلى كبار الموظفين المنتخبين في بلادنا. وما اكتشفته لم يكن مدى القوة التي يتمتع بها هؤلاء الناس، بل ما اكتشفته حقيقة هو مدى محدودية حقوقهم. وكل ما يمكنهم عمله حقيقة هو إعادة تنظيم علامات ملعب الحياة. فهم لا يستطيعون أن يغيروا قلب إنسان. ولا يستطيعون أن يشفوا نفساً جريحة. ولا يمكنهم تحويل الكراهية إلى محبة. وليس بمقدورهم تحقيق التوبة، والمغفرة، والمصالحة، والسلام. ولا يستطيعون أن يصلوا إلى جوهر مشكلة الصبي الذي رأيته في المطار، والملايين الآخرين ممن هم على شاكلته.

لقد كتبت كل خيار آخر خطر على بالي، وفكرت فيما يمكن تقديمه. فرجال الأعمال يمكنهم أن يقدموا الوظائف للناس، والمعلمون العقلاء يمكنهم أن يعلموا الناس معرفة نافعة عن العالم. أما برامج مساعدة الذات فبوسعها تقديم وسائل فعّالة لتعديل السلوك. والأساليب السيكولوجية المتقدمة يمكنها أن تساعد على فهم الذات. كل هذه أمور طبيعية. ولكن هل يمكن لأي منها أن تغير قلب الإنسان حقّاً؟

اعتقد أن قوة واحدة فقط في هذا الكوكب الذي يُؤسف له، هي التي تستطيع عمل ذلك. إنها قوة محبة يسوع المسيح، المحبة التي تقهر الخطية وتزيل العار، وتشفي الجروح وتحقق المصالحة بين الأعداء، وتصلح الأحلام المحطمة، وأخيراً - وهذا أمر أساس - تغير العالم، تغير حياة واحدة في كل مرة.

أما الذي يستحوذ على قلبي كل يوم فهو معرفتي أن الرسالة الأساسية لهذه المحبة المغيّرة قد أُوكلت إلى الكنيسة. وهذا مفاده - من الناحية الواقعية الخالصة - أن مستقبل

العالم إنما هو في أيدي شعوب الكنيسة المحلية ممن هم مثلك ومثلي. إنها الكنيسة وأنوارها التي تضيئ بها العالم. وبدون الكنائس العامرة بقوة الله، التي تساعدها على نشر الصلاح والسلام والمحبة والفرح في العالم، سينتشر الحرمان، ويملأ الشر العالم. ولكن ليس من المفروض أن تكون الأمور على هذا النحو، ذلك أنه بوسع مجتمعات الإيمان القوية المتنامية أن تعكس مجرى التاريخ. نعم بوسعها عمل ذلك. لا تتعب نفسك بالتطلع إلى وضع آخر. الكنيسة هي الحل.

إمكانات الكنيسة:

ذلك المشهد البشع الذي رأيته في مطار سان جوان كان صورة تشير إلى المشاكل التي تكتنف عالمنا. وتحفيز الروح القدس لي فيما كنت جالساً في الطائرة ذكرني بأن قوة الله المغيّرة هي الحل لتلك المشكلة. وفي وقت ما بعد هذه الرحلة، أُعطيت صورة حقيقية للإمكانات المذهلة لهذه القوة. كنت قد انتهيت للتو من تقديمي رسالة نهاية الأسبوع في كنيسة «ويلو»، وكنت أقف في الردهة أتحدث مع بعض الناس. فإذا بزوجين شابين يتقدمان نحوي، ويضعان بين ذراعي طفلتهما وطلبا مني أن أصلي من أجلها.

سألت عن اسم الطفلة، فأزاحت الأم البطانية التي كانت تغطي وجهها. شعرت أن ركبتيَّ بدأتا تخوران. وشعرت بأني ساقع مغشياً علي ، ولو لم يسندني الأب لسقطت على الأرض. كان بين ذراعي طفلاً مشوهاً بطريقة بشعة للغاية. كان منظراً أليماً لم يسبق لي أن رأيت مثله في حياتي. ذلك أن الجزء الأوسط من وجهها الصغير كن غائراً إلى الداخل. فكيف كانت تتنفس، هذا لم أكن أعرفه. وكل ما استطعت قوله هو: آه يا عزيزتي ... قالت الأم: «اسمها إيملي». وقد أضاف الوالد: «لقد قيل لنا أنه لم يتبق لها في الحياة سوى ستة أسابيع، ونريدك أن تصلي من أجل أن تعرف وتشعر قبل أن تموت أننا كنا نحبها». وبالكاد استطعت أن أهمس قائلاً: «هيا نصلي». واشتركنا في الصلاة معاً من أجل إميلي. وفيما أعدتها لوالديها، سألتهما: «هل هناك أي شيئ نستطيع عمله لكما، هل هناك من طريقة يمكننا ككنيسة أن نخدمكما بها أثناء هذه الفترة؟

أجاب الوالد بكلمات لا تزال تذهلني، فقد قال: «بيل. إننا على ما يرام. إننا حقاً على ما يرام. لقد كنا في مجموعة مُحبّة صغيرة لسنوات، وكان أعضاء مجموعتنا يعرفون أن هذا الحمل ستكون له مضاعفات. وقد كانوا في بيتنا في الليلة التي بلغتنا فيها هذه الأخبار، كما كانوا في المستشفى يوم ولادة إميلي. وقد ساعدونا على تقبل الأمر كله، بل إنهم قاموا بتنظيف بيتنا، وكانوا يعدون لنا طعامنا عندما عدنا بإميلي إلى البيت، وهم يصلون من أجلنا بشكل مستمر ويزوروننا عدة مرات كل يوم. بل إنهم يساعدوننا في الإعداد لجنازة إميلي». وعقب ذلك مباشرة تقدم ثلاثة أزواج آخرون مع زوجاتهم وأحاطوا بإميلي ووالديها. وقال أحد أعضاء المجموعة: «إننا نحضر دائماً الكنيسة معاً كمجموعة». وكانت صورة لن أنساها مدى الحياة، مجموعة متماسكة تماماً من إخوة وأخوات محبين يبذلون كل ما في وسعهم للتخفيف من أقوى ضربة يمكن أن تصيب الإنسان في هذه الحياة. وبعد صلاة للمجموعة توجهوا جميعاً إلى ردهة الكنيسة».

وبعد انصرافهم سألت نفسي: «أين ستكون هذه العائلة؟ وإلى أين سيذهبون؟ وكيف سيتعاملون مع هذا الأمر المحزن بدون الكنيسة؟ لا يوجد ما يرقى إلى مستوى الكنيسة المحلية عندما تعمل على نحو صحيح، وما بها يجل عن الوصف، وقوتها مذهلة، وإمكاناتها لا حدود لها. فهي تعزي الحزانى، وتشفي الجريح في سياق المجتمع، وهي تبني الجسور لمن يسعون إليها، وتقدم الحق للحائرين، كما أنها تقدم موارد للمحتاجين، وتفتح ذراعيها للمنسيين، وتحطم قيود الإدمان، وتحرر المقهورين، وتقدم الانتماء للمهمشين في العالم. ومهما كانت هناك قدرة على إلحاق الآلام بالإنسان، فإن قدرة الكنيسة أعظم من ناحية الشفاء والكمال.

وما زال الأمر حتى يومنا هذا، فإن إمكانية الكنيسة المحلية تكاد تكون أكثر مما يمكنني استيعابه، وليس هناك منظمة على الأرض تضارع الكنيسة، بل ولا توجد مؤسسه يمكن القول بأنها قريبة منها.

حيوية الكنيسة:

لا شيء يقارب الكنيسة، إذا كانت الكنيسة تعمل على نحو صحيح. ولكن «إذا» هذه

كبيرة. وعندما أكثرت من السفر في منتصف الثمانينات، لم أستطع تجاهل الفجوة القائمة بين الكنائس التي كانت تعمل من أجل تحقيق أغراضها وتزدهر وتفتح ذراعيها للمساكين، وتعمل من أجل إيجاد مؤمنين أقوياء، يهتمون بالفقراء، ويرفعون المنكسرين في الحياة - وتلك التي تبدو وكإنها على وشك الفشل، حيث مبادراتها فاشلة، يبدو أنها لا تؤثر في أحد.

الازدهار أم الفشل، في كل مكان أذهب إليه، أجد نفسي أتساءل: ما الذي يُحدث الفرق؟ ما هو مفتاح حيوية الكنائس المكافحة؟ وإني أعرف أن جمال الكنيسة وقوتها يتدفقان من الله ويعتمدان على بركته، غير أن على مستوى بشري أكثر، ما هي الأمور المشتركة بين الكنائس الناجحة؟ هل هو الموقع؟ يقول الخبراء في نمو الكنيسة إن الموقع من الأمور الحاسمة، وإني معهم في هذا الرأي، غير أني أكتشف المرة تلو الأخرى أنه توجد كنائس ناجحة في أماكن لم يكن يتوقع أحد أن تنجح فيها كنيسة.

ولقد زرت كنائس حيوية نامية في شمالي أيرلندا، تقع في وسط مجتمعات تجعلها تتعرض دائماً لما يسميه السكان المحليون «المتاعب». وقد ألقيت عظة في فترة بسيطة ماضية في كنيسة ناجحة تقع في قلب مدينة سوويتو، المدينة الفقيرة في جنوبي أفريقية، التي كانت تغلي بالثورة قبل نهاية سياسة الفصل العنصري، وعلى جانب آخر، في أماكن مثل نيويورك بيتش، كاليفورنيا حيث الجميع ينعمون بالغنى، قد يساورك الاعتقاد بأنهم لم يشعروا إطلاقاً بحاجتهم إلى الله، رأيت كنائس تمتلىء بالناس الذين تشتعل قلوبهم بالولاء للمسيح، في حي غني، أو في حي هادئ أو في حي مزقته الحرب، أو في حي استوائي أو في جبال الألب، أو في مزدحم مدني، أو في جنة هادئة قروية، أمريكي أو غير أمريكي، يبدو أن الموقع يؤثر في حيوية الكنيسة بأقل كثيراً مما يعتقده معظمنا. حسناً، قلت في نفسي، ربما تكون الطائفة هي العامل الحاسم. وربما أستطيع اكتشاف طائفة معينة لها ركن في السوق. غير أن سفرياتي لم تؤكد هذا. فقد عرفت كنيسة أنجليكانية (أسقفية) في المملكة المتحدة تضم أعداداً كبيرة من الناس كل سنة، وكنيسة أسقفية من كانسس سيتي اشترت منذ فترة قريبة مائة فدان نتيجة لنموها، وكنيسة لوثرية في فينكس تستخدم مواردها لتسديد احتياجات

العاطلين عن العمل والمواطنين من كبار السن بطرق رائعة ومبتكرة. وسواء كانت الكنيسة معمدانية، أو إصلاحية، أو إنجيلية حرة، فهذا لا يهم، ذلك أنني في داخل كل طائفة، وخارجها، اكتشفت كنائس ناجحة.

وإذا لم يكن الموقع أو الطائفة، فقد تكون المباني وما فيها من إمكانات نموذجية هي مفتاح النجاح. ولكن كلا، من المؤكد تماماً أن الأمر ليس كذلك. ففي الحظائر والمسارح، والفنادق والمقطورات الكبيرة - في كل نوعية يمكن تخيلها من المباني اكتشفت كنائس قد حققت نجاحاً رائعاً.

قلت في نفسي، لعلي تغاضيت عن عنصر واضح. ربما يكون مفتاح النجاح للكنائس هو الوعظ الرائع، غير أني لست مضطراً إلى النظر إلى أبعد من الولايات المتحدة لبيان زيف هذه النظرية. وعلى الرغم من أن الكثير من الكنائس التي تركز بشكل أساسي على الوعظ تجتذب جماهير كثيرة، إلاّ أن تأثيرها على المجتمع يكاد لا يُذكر، ذلك أن الكنيسة تغص بالحاضرين لمدة ساعة يوم الأحد، لكنها تظل خالية بقية الأسبوع. ومحترفو العظات يميلون إلى البقاء في مقاعدهم المريحة، ويزدادون معرفة، وفي نفس الوقت يتناقص انخراطهم في المجتمع المحيط بهم. وتكون حالات التجديد نادرة لأن نشاط الاقتصاد قليل، واختبار المجتمع، يكون ضحلاً لعدم وجود بنية تحتية من مجموعات صغيرة. فالجسد تتم تغذيته وإشباعه في إطار تعليمي مشترك، ولكن هذ هو كل ما يحدث.

ولست أرمي إلى التقليل من شأن أهمية التعليم والوعظ الفعّال، ذلك أن الكنيسة تذوي بدونهما. فإن التعليم والوعظ الجيدين لا يضمنان حيوية الخدمة. وربما هناك مفاتيح أخرى لحيوية الكنيسة بوسعي أن أبين زيفها أيضاً، ولكن إذا كنت شخصاً يفتقر إلى الصبر، أود أن أقفز إلى خلاصة القول، وهو: الشيء المشترك بين الكنائس المزدهرة هو أنها تحت قيادة أناس يمتلكون ويستخدمون موهبة القيادة التي من الروح القدس، وعندما أجد تأثيراً كبيراً في أي كنيسة على نمط ما جاء في أعمال ٢، فإني اكتشف أيضاً جماعة صغيرة من الإخوة والأخوات يقدمون باتضاع وبروح الصلاة، والرؤية، والإستراتيجية، والإلهام، الذي أعطى القدرة لكنيسة بأكملها أن تأتي بثمرها بغزارة.

وأرجو أن تعرف، أن ذلك ليس معناه أني أعتقد أن موهبة القيادة أكثر أهمية من المواهب الأخرى. بل إن الموضوع ببساطة هو أن الأشخاص الذين يتمتعون بموهبة القيادة مؤهلون بشكل فريد لأن يتقدموا باستراتيجيات ونظم تتيح لآخرين فرصاً لاستخدام مواهبهم بأقصى درجة من الفاعلية. القادة يرون الصورة الكبيرة ويعرفون كيف يساعدون الآخرين على أن يجدوا مكان خدمتهم في إطار هذه الصورة.

وعلى مر السنين قابلت نوعيات مختلفة من القادة. البعض كانوا في سن متأخرة، في حين أن البعض الآخر كانوا من الشباب، والبعض كانوا من خريجي الجامعات، في حين أن كثيرين كانوا يفتقرون إلى التدريب الرسمي، والبعض لديهم خبرات من التعليم الثانوي والآخرون جاءوا من عالم التجارة، وإني أعرف كنيسة ناجحة في تيجوانا، بالمكسيك، يقودها طبيب، وفي روكفورد بإلينوي، قام أحد سماسرة البورصة بتكوين فريق كان نواة لإقامة كنيسة، كذلك هناك طبيب أسنان من نيوجرسي فعل الشيء نفسه. والخيط المشترك الذي يربط بين كل هؤلاء القادة هو أنهم عرفوا أنهم يتمتعون بموهبة القيادة وقاموا بتنميتها، وأخضعوها لله، واستخدموها بفاعلية، والنتيجة؟ كنائس ناجحة.

تاريخ القيادة ١٠١:

ما كان يجب أن تتملكني الدهشة من اكتشاف أن وراء كل خدمة ناجحة قادة يتسمون بالشجاعة وروح الخدمة. وطوال التاريخ، عندما كان الله يريد أن يبدأ عملاً جديداً، كان يختار قائداً شجاعاً ويكلفه بمهمته القيادة، وفي العهد القديم اختار قادة مثل موسى، داود، نحميا وأستير. وفي العهد الجديد اختار أشخاصاً مثل بطرس وبولس. وفي الأزمنة القريبة عندما كان شعب كنيسة متمرد في حاجة إلى دعوته ثانية للعودة إلى إيمانه الحقيقي وإرساليته، كان الله يستخدم قادة من أمثال مارتن لوثر، جون كالفن، وجون ويسلي، لكي يكونوا الرواد المحفزين على التغيير.

منذ عشر سنوات جلست في مطعم صغير أثناء العطلة الدراسية الصيفية وكتبت هذه الكلمات: «الكنيسة المحلية هي رجاء العالم. مستقبلها يكمن أساساً في أيدي

قادتها». ولأول مرة، أدركت أنه من وجهة النظر البشرية سوف تتحدد نتيجة الدراما الخلاصية التي قدمت على كوكب الأرض بواسطة مدى قيام الكنيسة بواجبهم على وجه حسن، فهناك كنائس كثيرة مليئة بأناس مخلصين موهوبين أتقياء يحبون تدعيم مواهبهم الروحية لكي يؤثروا في العالم من أجل ربحه للمسيح، والسؤال هو: «هل الرجال والنساء الذين أعطوا مواهب القيادة سوف يستخدمونها بجدية؟ وينمونها بالكامل؟ ويستخدمونها بشجاعة، حتى يمكن للمستعدين والموهوبين من المؤمنين في كنائسهم أن يعملوا معاً لإحداث فرق في العالم. وما جاء في رومية ١٢: ٨ يقول لمن يتمتع بموهبة القيادة منا إنه من الأفضل لنا أن نجلس ونسجل ملاحظاتنا، وإنه يجدر بنا أن نقود «باجتهاد»، لماذا؟ لأن الكنيسة، عروس المسيح، التي يعتمد عليها المصير الأبدي للعالم، تعتمد - وتزدهر أو تفشل - وإلى حد كبير- على أساس كيفية قيادتنا لها، وإذا كنت قائداً، فالرجا أن تقرأ العبارة السابقة ثانية وتجعلها تصل إلى أعماق فكرك. كما أرجوك أن تعرف أيضاً أني لا أكتب عن القيادة من أجل أن أبرز ببساطة هذه الهبة، ذلك أن اهتمامي الرئيسي ليس منصباً على القيادة، فالقاعدة الأساسية بالنسبة لي هي الكنيسة التي تقوم على أساس ما جاء في أعمال «٢». غير أني على قناعة تامة أن الكنيسة لن تصل إطلاقاً إلى غرضها الخلاصي الكامل إلى أن ينهض الرجال والنساء ممن لديهم موهبة القيادة ويتولونها فعلاً.

والناس الذين أُعطوا موهبة خارقة للقيادة عليهم أن يخضعوا أنفسهم تماماً لله، وعليهم أن يطرحوا رؤى قوية، تقوم على أساس كتابي وترمي إلى مجد الله، ويتوجب عليهم أن يقيموا فرقاً فعالة ومحبة، يكون هدفها واضحاً. وينبغي عليهم أن يشعلوا غيرة أتباع المسيح ليقدموا لله ما هو أفضل، وأن يصروا بكل عزيمة قوية على أن ..

الكرازة بالإنجيل

استرداد الضال

خدمة الفقراء

ضم المتروكين للمجتمع

وأن ينسبوا فضل ذلك كله لله

ويخبرنا الكتاب المقدس وبدقة بما سيحدث إذا عمل القادة ما دعاهم الله إلى عمله وأعطاهم موهبة القيام به وسوف تُدمر قوى الظلام. أما الشرير، «الذي كان يفعل ما يريد في العالم ولمدة طويلة جداً، فسوف يُجبر على الاستسلام، وسوف تحقق الكنيسة الغرض الخلاصي الذي أوجدها المسيح من أجله.

لست أعرف شيئاً عنك، غير أني أفكر في العالم الذي تعيش فيه - وهو عالم يظهر الشر نفسه فيه بطرق تتحدى الخيال، حيث الأطفال الصغار في المطارت يحطم كل منهم وجه الآخر، وحيث يبث المخبولون الرعب في قلوب الأبرياء - لا يسعني سوى أن أسلم نفسي بل وبحماسة أكبر لكنيسة يسوع المسيح الجميلة، القوية، الفعّالة. وأي مكان آخر أود أن استخدم فيه مواهب القيادة التي وهبني الله بنعمته؟ إن الكنيسة هي رجاء العالم!

الفصل الثاني
أقوى أسلحة القائد

لست في حاجة لأن تكون من زمرة الانتقاديين لتشعر بشيء من الشك حين يشرع أحدهم في الحديث عن تغيير العالم. وحتى لو كنت توافق على أن العالم مقبل على بعض التغييرات الكبرى، فلعلك تعتبر أن فرص مثل هذا التغيير واهية، ولكن عندما يدعم الله حلماً، ويصبح القائد ملهماً - حسناً، من ذا الذي يعرف ما قد يحدث؟ - وعلى سبيل المثال، في سنة ١٧٤٤ قام قائد اسمه جون آدمز، وأعلن بشجاعة رؤيته عن أمة جديدة، واتحاد من ثلاث عشرة دولة مستقلة عن البرلمان وعن ملك إنجلترا. ورغم أن كلماته كانت غريبة جداً، إلاّ أنها تحققت، وفي غضون سنتين من إعلانه المستقبلي، برزت الولايات المتحدة الأمريكية إلى الوجود.

وفي عام ١٧٨٩ وقف وليام ويلبرفورس أمام البرلمان البريطاني وبكل فصاحة صاح من أجل اليوم الذي لن يُباع فيه الرجال والنساء والأطفال مثل حيوانات المزرعة. وفي كل سنة طوال الثماني عشرة سنة التالية كان مشروع القانون الذي يتقدم به يلقى الهزيمة، ولكنه واصل حملته دون كلل أو ملل ضد تجارة العبيد، وأخيراً، في سنة ١٨٣٣، وقبل وفاته بأربعة أيام، وافق البرلمان على مشروع قانون يلغي تجارة الرقيق بشكل تام.

وفي أواخر القرن التاسع عشر، قام أخوان هما، ويلبر وأورفايل رايت، وأعلنا أن عصر الطائرات قد بدأ، وأعقب ذلك عشر سنوات من التجارب المخيبة للآمال، غير أنه في ١٧ ديسمبر سنة ١٩٠٣ دخل الأخوان رايت التاريخ حين قامت طائراتهما الصغيرة بالإقلاع من شاطئ مليئ في كيتي هوك، نورث كارولينا، وُلد عصر الطيران.

وفي أوائل القرن العشرين، وقف أحد رجال الصناعة النشطاء واسمه هنري فورد، أمام عماله البسطاء وأقسم بأن يجعل الانتقال بالسيارة أمراً متاحاً للعائلة الأمريكية العادية، وقد أثار كلامه هذا الضحك والسخرية، غير أنه بعد ذلك بخمس عشرة سنة

فحسب، كانت الملايين من سيارات فورد طراز «T» تُشترى وتُباع بمبلغ لا يتعدى ٢٩٠ دولاراً فقط للسيارة.

وفي أربعينات القرن العشرين، رأى شاب إنجيلي اسمه بيللي جراهام حلماً تقليدياً. فقد رأى هو وبعض من زملائه في الكلية أن ملاعب كرة القدم المكدسة بالمشاهدين البعيدين عن الله يمكنها أن تمتلىء بالكرازة بالإنجيل. وبداية من تلك السنة، استمع ٢١٠ ملايين شخص إلى بيللي جراهام وهو يعظ أمامهم مباشرة، في حين أن أكثر من بليون شخص سمعوا د. جراهام يكرز بالإنجيل عن طريق التلفاز والمذياع. ومن ذا الذي يمكن أن ينسى سنة ١٩٦٣، حين وقف د. مارتن لوثر كينج الابن على درجات سلم النصب التذكاري الخامس بلينكولن في واشنطن العاصمة، ورسم صورة لعالم لا يعرف تحيزاً ولا كراهية ولا تفرقة عنصرية.

لديَّ حلم بأنه سيأتي يوم يعيش فيه أطفالي الأربعة في أمة لا يُحكم فيها على أساس لون بشرتهم بل بمضمون شخصيتهم، وعلى الرغم من أن د. كينج تم اغتياله بقسوة، إلاَّ أن حلمه تحقق وما زال حيًّاً، وبعد ذلك بأربعين سنة، كان حلمه يقود أمتنا حيث سقطت الفوارق العنصرية. وعلى الرغم من أن ذلك لم يكن بالسرعة التي كان معظمنا يتمناها.

وبعد ذلك بعشر سنوات، وقف د. جيلبرت بيليزيكيات أمام حجرة دراسة في إحدى الكليات وحلم بإقامة كنيسة ناجحة. وبعد ذلك بسبع وعشرين سنة، كنا نحن - الحفنة التي بدأت كنيسة ويلو كريك - ما زلنا نصرخ كالأطفال حين نتذكر قوة كلماته. وليس من المبالغة القول إن كل شيء نراه اليوم في ويلو كريك، وفي الآلاف من الكنائس الأخرى في جمعية ويلو كريك كان وليد إلهام كلماته المليئة بالعاطفة، اعمل قائمة كهذه، وسترى أنه حتى «الانتقادي الشكوك» لابد وأن يدرك أن القادة الملهمين بوسعهم تغيير العالم الذي يعيشون فيه. وعلى ذلك لا تزعج نفسك بالتشكيك في إمكانية تغيير العالم، وعوضاً عن ذلك، يمكنك أن تطرح سؤالاً أكثر صلة بالموضوع وهو: «ما هو الأمر المشترك بين جميع هؤلاء القادة؟»

أمضى الأسلحة لتغيير العالم: الرؤية

الأمر الذي يشترك فيه هؤلاء القادة هو رؤية آسرة، والرؤية هي في نفس جوهر القيادة، انزع الرؤية من قائد ما، تكون بذلك قد نزعت قلبه وقلبها. إن الرؤية هي الوقود الذي يشعل حماس القادة، وهي الطاقة التي تخلق العمل، وهي النار التي تلهب رغبة الأتباع، وهي الدعوة الواضحة التي تدعم الجهود المركزة سنة بعد سنة وجيلاً بعد جيل حيث يقدم الناس عبادة مستمرة لله. جاء في سفر الأمثال ٢٩: ١٨ «بلا رؤيا يجمح الشعب». ذلك أنهم في هذه الحالة لا يستطيعون التركيز، ولا يتمكنون من تحقيق أهدافهم، أو السعي وراء أحلامهم. ولقد لمست هذا بنفسي - بلا رؤيا يفقد الناس الحيوية التي تجعلهم يشعرون أنهم أحياء.

ولست أقول إن الشيء الوحيد الذي تحتاجه الكنائس هو قيادة لها رؤيتها. وحين تشعر كنيسة محلية بالإحباط، أو أن معنوياتها قد ضعفت، تراها تلجأ إلى رعاتها، وفنانيها، وشعبها الذي لديه موهبة الرحمة، من أجل موجة جديدة من التشجيع، وحين تحتاج الكنيسة إلى تنظيم جيد وإدارة جيدة، نجدها تلجأ إلى مديرين موهوبين، وتقول لهم: «اعملوا شيئاً للقضاء على هذه الفوضى». وحين تحتاج إلى تنوير نراها تلجأ إلى أناس موهوبين في مجال التعليم.

ولكن حين تحتاج الكنيسة إلى رؤية لمجد الله، وتقدم الملكوت، رؤية يخفق لها القلب، فإنها تلجأ إلى قادتها. ذلك لأن الله وضع في ترسانة القائد سلاحاً قوياً وفعالاً اسمه الرؤية. والهدف من هذا الفصل هو حل تعقيدات الرؤية حتى نتمكن نحن القادة من إطلاق قوتها. هذه هي النقطة التي يبدأ عندها تغيير العالم.

كيف يتلقى القائد «الرؤية»:

أولاً، دعونا نحدد معنى الرؤية. لقد سمعت عشرات التعاريف وأنت أيضاً. غير أن أفضل ما توصلنا إليه من ناحية تعريف واضح هو: «الرؤية هي صورة للمستقبل تولد رغبة شديدة».

وبالنسبة لهنري فورد كانت الرؤية هي صورة المستقبل الذي تستخدم فيه عربة من طراز

T أمام رصيف كل جزار، وخباز، وصانع شمعدانات. وبالنسبة لدكتور مارتن لوثر كنج، كانت صورة المستقبل الذي يلعب فيه طفلان أحدهما أسود والآخر أبيض، ويجلسان معاً بغض النظر عن لون بشرة كل منهما. وتخيل دكتور بيلي جراهام آلافاً من الشعب المتمرد وقد عاد لكي يؤمن بالمسيح ويثق فيه بينما ينشد فريق الكورال ترينمة: «كما أنا».

وبالنسبة لكل من هؤلاء الأشخاص، كانت صورة كل منهم عن المستقبل تزيد من نبضات قلوبهم، وتعدو عقولهم بسرعة. ما هي الصورة التي تفعل ذلك بالنسبة لك؟ هل هي صورة أطفال يتضورون جوعاً وقد تم إطعامهم وحمايتهم في بيئة آمنة؟ هل هي صورة أناس مشردين وقد وجدوا مأوى، أو النساء اللواتي تعرضن للإيذاء وقد وجدن مكاناً آمناً؟ هل هي صورة الكنائس الميتة التي تختبر التجديد؟ هل هم أناس كانوا في حيرة واهتدوا إلى الإيمان؟ هل هم أناس علمانيون وجدوا فرص خدمة نافعة؟ هل تفكر في الناس الذين يعانون الوحدة وقد وجدوا لهم صحبة في المجتمعات الصغيرة، أو في الفنانين الذين اهتدوا أخيراً إلى استخدام الموهبة المعطاة لهم من الله في خدمة الكنيسة. هل هذه هي الصورة التي تفرحك؟ أعتقد أنه تُوجد صور كثيرة تولد المحبة بقدر ما أن هناك قادة كثيرون.

لهذا وُلدت:

حين يعطي الله في النهاية وضوحاً لحياة قائد ما، هنا يتغير كل شيء. وتبدأ الأقنعة في السقوط، وفيما يلي التدرج النموذجي:

أولاً، يرى القائد الرؤية، يرى صورة تغيير الحياة في المستقبل، الصورة التي تجعل قلبه يدق بسرعة، وقد يرى أن رؤيته لهذه الرؤية ربما تكون نتيجة قراءة الكتاب المقدس، أو نتيجة سماعه قصة مثيرة عن تغيير الحياة. وقد تأتي نتيجة أن يرى بنفسه أمراً تألم له في قلبه، وفي بعض الأحيان تأتي كتوجيه مباشر من الله، وعلى الرغم من ذلك، فمن الأرجح، أن يرى الإنسان الرؤية من خلال مشاهدته أو اختباره عملاً من أعمال الله سبق أن عمله شخص آخر. إن رؤية هذا الشكل من الخدمة قد تشعل استجابة داخلية لا يمكن ببساطة تجاهلها.

وبدون تردد يقول القائد: «أعتقد أنه باستطاعتي أن أقدم حياتي من أجل هذا، وأعتقد أنني ربما أكون قد وُلدت من أجل هذا». وأحياناً تأتي الرؤيا على شكل ظهور إلهي، في الحال - نعم - إنها هناك. وفي بعض الأحيان تأتي مجزأة قطعة قطعة على مدى فترة طويلة، مثل لغز محير، يتضح معناه في النهاية.

غير أنه في وقت معين يرى القائد بوضوح الرؤية التي يريده الله أن يراها.

وعندئذ، يتولد الشعور بالرؤية، تذكر تعريفنا العملي: «الرؤية صورة للمستقبل تنتج فرحاً».

ولكن، ما الذي يجعل الرؤية قوية هكذا؟ إنها ليست مجرد صورة للمستقبل. إنها الطاعة أو الفرح الذي تثيره في عمق القلب. وهذا المستوى من الطاقة أو الفرح يجب اختباره لكي يُفهم تماماً.

منذ ثلاثين عاماً تقريباً، فيما كان دكتور «ب»، يطرح رؤيته للحياة في مجتمع يعمل على أساس كتابي، شعرت بعاطفة قوية جداً على نحو لم يسبق لي أن اختبرته في حياتي، ذلك أنني في بعض الأحيان كنت أشعر بفرح عظيم، وفي أوقات أخرى شعرت وكأني أود أن أبكي. وبين آونة وأخرى، كنت أريد الوقوف أمام زملائي في الفصل وأصرخ: «لينتبه كل واحد منكم، ها هي، ألا ترونها؟ ألا يمكنكم أن تشعروا بها؟ إن الكنيسة المحلية هي رجاء العالم، إنها الوسيلة الخلاصية التي رسمها الله، والتي يتوقف عليها مصير العالم كله. وعلى ذلك ألغ خططك التي وضعتها لمستقبلك واعمل شيئاً مهماً بحياتك التي تعيشها مرة واحدة. استثمرها من أجل المسيح وكنيسته». لقد مرت عقود، لكن المشاعر التي ولدتها هذه الكلمات أجدها حقيقية بالنسبة لي اليوم على النحو الذي كانت عليه في غرفة الدراسة بالكلية.

وحتى يومنا هذا، إذا وضعت جهاز مراقبة الصور التليفزيونية على صدري، أثناء قيام شخص بالحديث عن جمال الكنيسة وقوتها أو إمكانياتها، فإنه يومض ويعطي إشارة تقول: «خطر، خطر، خطر»، وبعد مرور كل هذه السنوات لم تخب جذوة المحبة، بل على النقيض من ذلك، إنها تزداد كثافة، وقد علمت بالاختبار أن الرؤى المعطاة من الله لها قوة آسرة وتأثير دائم.

دعني أثابر فحسب في الكنيسة المحلية:

منذ عهد قريب، دعاني أحد رعاة جمعية ويلو كريك، وقد شعرت بفخر وقبلت دعوته، وفي مساء يوم الاحتفال، وقبل أن يحل دوري لإلقاء كلمتي بوقت قصير، توجهت امرأة إلى المنصة لتتحدث عن قصتها، وقالت إنها قضت معظم عمرها بعيدة عن الله، واتسمت رحلة حياتها بالتشوش والفسوق وانكسار القلب، ثم قالت: «غير أنه دعاني شخص لهذه الكنيسة، وشعرت بأني مقبولة هنا، وعلى ذلك واصلت المجيء. وكانت الخدمات مبتكرة للغاية، والعظات ذات صلة بالموضوع حتى أنه لم يكن أمامي سوى الاستماع. وعندما سمعت الإنجيل وعرفت أني محبوبة على الرغم من تمردي وخطيتي» - ثم حدثتنا عن اختبار خلاصها ونموها الروحي، واشتراكها في مجموعة صغيرة، واكتشافها موهبتها الروحية وتنميتها.

وعندما جلست في مقعدها، كنت مذهولاً، ذلك لأن اختبارها تغيير حياتها جسد أمامي صورة حملتها في قلبي طوال سنوات عديدة.

توجهت إليها بعد الخدمة مباشرةً، وكنت إلى حد ما أشعر وكأن ضباباً يغلِّف عيني عندما شكرتها من أجل كلماتها، وكان قلبي يصيح: «لقد جسدت ما تمثله حياتي كلها، وكنت على استعداد لأن أعطي كل ما أملك لكي أسمع قصة واحدة مثل قصتك.

بعد ذلك بعدة أسابيع تلقيت دعوة من شعب كنيسة كان يحلم بشراء أرض. لقد وقع اختيارهم على الأرض المنشودة ولم يتبق سوى الحصول على المال لدفع ثمنها. وإذ ألهمتني رؤيتهم وحماستهم، وافقت على التكلم في حفل الغداء الذي أُقيم لجمع التبرعات. وأثناء الجزء الأول من البرنامج، أخذ أعضاء الكنيسة الميكروفون وتحدثوا عما تعنيه كنيستهم بالنسبة لهم. وبعد ذلك اشترك شعب الكنيسة فيما كانوا يتقدمون للأمام بمشروع البناء الخاص بهم.

وفيما كنت أستمع، تذكرت مغامرات ويلو الأولى حينما كنا نحلم بشراء أرض وإقامة أول مبنى لنا.

وعندما جاء وقت إلقاء كلمتي، شعرت بأن الروح القدس يقول لي أن أنسى النص المكتوب. لذلك تركت مذكراتي جانباً وقضيت العشرين دقيقة التالية في حث الناس

فحسب. ناشدتهم: « أعطوا حياتكم لهذا، قدموا كل ما تستطيعون من مال، وارفعوا كل ما تستطيعون من صلوات. أعطوا كل ما يجب أن تعطوا، لأنكم طوال الأبدية ستنظرون إلى الخلف من فوق أكتافكم وتشعرون بسعادة أنكم فعلتم هذا».

وعندما انتهيت من مناشدتي القلبية عدت إلى مقعدي، قامت زوجة راعي الكنيسة وكانت تجلس إلى جواري على المائدة وربتت بلطف على كتفي وكأنها تقول: «هل أنت على ما يُرام؟ هل تحتاج شيئاً؟ هل تطلب رقم النجدة؟».

لم أعرف كيف أشرح عمق المشاعر التي ثارت في داخلي نتيجة إعجابي المستمر بالكنائس التي أُقيمت على نمط ما جاء في أعمال «٢». ولا أستطيع أن أحصي كم مرة سقطت على ركبتي بعد أمسية خدمة في ويلو أو في أي مكان آخر، وقلت لله: «ليس شيء آخر فعل ذلك بي، من الجلي أني وُلدت من أجل هذا». هل بوسعك أن ترى كيف أن الرؤية والمحبة مرتبطتان معاً بشكل لا يمكن قصمه في حياة القائد؟ إنك ستعرف هذا عندما يعطيك الله رؤية. سوف ترى ذلك بوضوح وتشعر بعمق.

محبة القائد معدية:

القادة ليسوا وحدهم الذين تحفزهم وتقويهم محبتهم لرؤاهم، ذلك أنها تؤدي إلى نمو الشعب بقوة، وفي كل مرة أسمع فيها قائداً يتحدث عن رؤية تمجد الله وتتسم بالمحبة والإخلاص أجد نفسي وقد ازددت نشاطاً سواء أردت ذلك أم لا. ومنذ عهد قريب، وعند نهاية مؤتمر ويلو كريك للفنون، قامت نانسي بيتشي، مديرة برامج الابتكار الخاصة بنا - بتقديم رؤيتها لجمهور الفنانين الذين حضروا المؤتمر، وبكل محبة حثتهم على استخدام مواهبهم، وتنمية مهاراتهم من أجل امتداد ملكوت الله. «اطرحوا أنفسكم ومواهبكم الفنية في الكنيسة المحلية». ثم قالت: «لا تستردوا أي شيء ثانيةً».

وإذ لم أستطع حضور تلك الجلسة، شاهدت بعد أسبوع تسجيلاً لها في مكتبي.وكان من شأن وضوح رؤية نانسي وعمق محبتها أن جعلتني أرغب في تبني نفس الرؤية. واضطررت إلى منع نفسي من العودة إلى بيتي والإسراع إلى العليّة لإحضار جيتاري

ذي الاثني عشر وتراً. ولحسن الحظ أن الحكم الأفضل هو الذي ساد (ما من كنيسة يمكن أن تستفيد من إسهامي الموسيقي)، ولكن، هذه هي قوة الرؤية وما تولّده من محبة.
ولا يجب على القادة أن يعتذروا إطلاقاً لقوة شعورهم الذي يصاحب رؤاهم المعطاة من الله. وأعد الله القادة لاختبار تطلعهم ورغبتهم، ومسيرتهم بكل عمق، وأن يعبروا عنها بالكامل، وحين يفعلون هذا، فإنهم يشجعون آخرين.

تحمل المسؤلية:

وبناء على ذلك، أولاً: يرى القادة الرؤية، وبعد ذلك يشعرون شعوراً عميقاً جداً بهذه الرؤية لدرجة أنهم يلهمون الآخرين. أما الخطوة التالية في هذا التدرج فهي أن يتحمل القادة مسئولية الرؤية، ويتملكونها.
يقول الرسول بولس في أعمال ٢٠: ٢٤: "ولكنني لست أحتسب لشيء ولا نفسي ثمينة عندي حتى أتمم بفرح سعيي والخدمة التي أخذتها من الرب يسوع). فما معنى ما يقوله بولس؟ أعتقد أنه يقول: «من اللحظة التي تلقيت فيها رؤيتي من الله، أصبح تحقيق هذه الرؤية له الأولوية دون منازع في حياتي، وأيًا كان جدول أعمالي الشخصية فقد تراجعت أمام الأوامر التي تلقيتها من الله». وقد تعامل بولس مع هذه الرؤيا بنفس القدرة التي يستطيعها أي قائد آخر - حتى مماته - وحين يطلب الله من القادة، رغم جدول أعمالهم، تحقيق الرؤى التي أعطاهم إياها، فإنه يعرف أنهم لو قاموا بذلك فلن يأسفوا إطلاقاً. وعلى الرغم من ذلك، فإن البعض من أكثر الرؤى التي أعطاها الله للإنسان إثارة قد وهنت، وذوت، وماتت، لماذا؟ لأن بعض القادة في مكان ما رأوها وشعروا بها لكنهم لم يكونوا على مستوى الشجاعة لامتلاكها أو العمل على أساسها، ففشلوا في اتباعها، ومن ثم لم تتحقق.
ولا أستطيع سوى أن أتخيل ما يفعله ذلك بقلب الله. الرؤى لا ثمن لها، إنها أمانة مقدسة من الله يجب التعامل معها بجدية، أما تبديد رؤية ما، فهذا خطية بالغة، فكِّر فيما كان سيؤول إليه شكل عالمنا لو أن بيلي جراهام قال: «لا، شكراً لك يا الله».

والرؤية تبدو مكلفة جداً، إني أود مهمة أسهل». تخيل تغيير الحياة الذي ما كان له أن يحدث إطلاقاً لو كان تشاك كولسون - الذي بدأ مشروع «أصدقاء المساجين» - قد قال: «لماذا أهدر وقتي مع زمرة من أناس لم يتكيفوا مع المجتمع، ومع مجرد مجرمين ليس لديهم ما يقدمونه لي، أفضل مزايا ممارسة القانون بعيداً عن هؤلاء».

تأمل ما كان يمكن أن يضيع لو أن بوب بيرس مؤسس «World Vision» قد قال: «دع الأطفال الجياع يموتون جوعاً، وعموماً ما الذي بوسع رجل واحد أن يعمله؟»

وإذ اقتربت من البيت، تملكتني رجفة عندما فكرت فيما يمكن أن تكون عليه حياتي لو أن دكتور «ب» تجاهل الرؤيا المعطاة له من الله، الخاصة بتغيير عقول وقلوب طلبة الكلية بتحفيزهم على إقامة كنائس محلية. أرجو ألاّ يفوتك هذا، إذا كان الله قد أعطاك رؤيا تتعلق بالملكوت، وإذا رأيتها وشعرت بها بوضوح، فمن الأفضل لك أن تتحمل مسئوليتها، ومن الأفضل لك أن تعطيها حياتك، فهذا هو السبب في أن الله جعلك قائداً، فهذه هي دعوتك الفريدة، وهذا ما سنُحاسب عليه كلنا في يوم ما.

زيادة قدرة القائد على التقبل إلى أقصى حد:

كثيراً ما تحدثت إلى قادة أحبطهم عدم قدرتهم الحصول على وضوح فيما يتعلق بالرؤية المعطاة لهم من الله. وعندما قارنت قصصهم بقصص القادة الذين استلموا رؤية واضحة من الله، اكتشفت عدداً من «حالات القلب» التي يبدو أنها تصل بقدرتنا على سماع واستلام رؤية من الله إلى أقصى درجة. لذلك فإني الآن حين أتحدث مع قائد متردد أو لا يرى رؤيته واضحة، فإني أطرح الأسئلة التالية:

- هل أخضعت نفسك بالكامل لله؟
- هل طلبت من الله أن يكشف لك رؤيته لحياتك، أو هل تسأله أن يبارك خطة سبق لك أن أعددتها؟ علينا أن نأتي إلى الله بأيدي خالية وقلب مفتوح ونسأله: «ما هي رؤياك بالنسبة لحياتي؟».
- هل صمت؟
- هل صلّيت؟

- هل تحليت بالهدوء وانتظرت الله في سكون؟
- هل تخلصت من النماذج الخاطئة في حياتك؟
- هل أكثرت من القراءة؟ وهل سافرت كثيراً؟ وهل أطلعت على خدمات متنوعة حول العالم؟ هل عرضت نفسك لتشكيلة متنوعة من الرؤى التي أعطاها الله لآخرين حتى يمكن أن تلهمك الخيارات المتنوعة؟ إذا لم تكن قد فعلت ذلك، فاخرج واعمل ذلك الآن، وانظر ما يعمله الله.

ويعد تلقي رؤيا من الله شيئاً روحياً عميقاً، كما يُعد شيئاً عملياً عميقاً، كما يعد وحياً يتضمن العمل الهادئ الداخلي الذي يجعل قلبك مستعداً، كما يتضمن أيضاً العمل الخارجي النشط المتعلق بالاستكشاف والاختبار. ويتوجب على القراء أن يكرسوا أنفسهم لبذل الجهد واثقين من أن نظامهم الروحي، وعملهم الشاق سيُكافأ برؤيا تثير حماستهم وتلهم الآخرين.

انقل الرؤيا عن طريق تجسيدك لها:

بعد أن يتلقى القائد رؤية ما ويمتلكها، فإن التحدي التالي بالنسبة له هو أن ينقلها لآخرين، وما فائدة الرؤية إذا لم يستطع القائد مساعدة الآخرين أن يروها؟ ولكن كيف؟ كيف ينقل القائد الرؤية على أفضل وجه؟

بتجسيدها، والعيش فيها عملياً.

يُذكر أن الرئيس الأمريكي السابق جيمي كارتر، فعل هذا، بل وهذا ما فعله كل قائد رأيته. فبعد انتهاء فترة رئاسته، كان يتمنى أن يتبنى الأمريكيون الرؤية الخاصة بتدبير بيوت جيدة للفقراء، وبدلاً من أن يملأ الدنيا ضجيجاً عن طريق الميكروفونات، قام هو وزوجته روزالين، واشتريا مطارق وبدأوا يدقون المسامير لإنشاء مؤسسة هابيتات لخدمة البشرية، وبعد شهور من تجيسد الرؤيا، وبعد أن رأته الأمة كلها وهو يدق بالمطرقة، وذلك في نشرات الأخبار المسائية - بعد ذلك، شرع يقدم الأحاديث عن هذا المشروع، وقد استمع الناس إليه، وكيف لا يستمعون إلى رجل تصلب جلد يديه نتيجة تجسيده الصورة التي غرسها الله في ذهنه؟

ثم إن قيام جيمي كارتر بتجسيد رؤيته، أظهر بكل وضوح أنه لو لم ينضم إليه أي شخص آخر، فإنه وحده سيجعل من رؤيته واقعاً ملموساً في الحياة. ونحن جميعاً ننقل رؤيتنا بكل قوة عندما نستطيع أن نواجه أصدقاءنا والأتباع المحتملين الآخرين وجهاً لوجه ونقول لهم: «إنني أقدم حياتي من أجل تحقيق هذه الرؤيا، وأتمنى لو تتفضل بمساعدتي، غير أنه حتى لو لم تفعل ذلك، فإني سأقوم بعمل ما دعاني الله إلى عمله، وبطريقة أو بأخرى، سوف أعمل على تحقيق هذه الرؤيا».

ولعل هذا هو السبب في أني أحب ترنيمة: «صممت أني أتبع يسوع». ثم إن الشطر التالي يقول: «ولو تركني كل خلاني .. أتبع يسوع بلا رجوع». وعندما أترنم بهذه الكلمات، تجدني أرنمها بقوة هائلة، ذلك أني أؤمن بكل كلمة وردت فيها.

وبعد مرور سبع وعشرين سنة على إنشاء «ويلو»، كان العاملون أثناءها يأتون ويرحلون، وأعضاء مجلس الإدارة، يأتون ويرحلون، والشيوخ يأتون ويرحلون، وكبار القادة العلمانيين والمتبرعين، يأتون ويرحلون، وكان رحيل معظمهم بسبب التحولات المحزنة التي لا يمكن تجنبها وقد فرضها مجتمع متقلب. وهناك آخرون كان رحيلهم أليماً بالنسبة لي وأحزنني حزناً شديداً، وكان من نتيجة رحيل هؤلاء وهؤلاء أن مرت بي أشد حالات الشعور بالوحدة في حياتي. لماذا؟ لأن فقدان هؤلاء الناس المتحمسين الذين كانوا يشاركونني في رؤيتي كان يسبب لي دائماً الإحباط وخيبة الأمل - بل وكان في بعض الأحيان يسبب لي رعباً شديداً، وكنت أتساءل: « كيف أستطيع أن أواصل الرؤية بدون هذا الشخص؟

غير أنني لم أعد أطرح على نفسي هذا السؤال بعد ذلك، وبعد العديد من الأيام التي قضيتها في قلق وتوتر، الأمر الذي كان يحرمني من النوم حتى ساعات متأخرة من الليل، توصلت إلى وضوح تام فيما يتعلق بهذا الموضوع. ذلك أنني بنعمة الله، اعتزم وبكل إصرار أن أواصل الرؤية التي استأمنني الله عليها، مهما كانت الصعاب، وبغض النظر عمن يأتي ومن يرحل. ثم إني لم أسمح لآراء الآخرين أن تؤثر في التزامي لدعوة الله في حياتي: سواء كانت «ويلو» تحقق نجاحاً، وكنت ألقي دعماً حماسياً، أو كانت تتعثر وتتخبط وانتهى بي الأمر إلى أن أكون وحدي. على الرغم من هذا كله، فإني

سأواصل الرؤية، «برغم أني وحدي إلاَّ أنه يتوجب عليَّ الاستمرار». لقد دُعيت إلى هذه الرؤية، ويجب أن أجسدها، وهذا أمر خاص بين الله وبيني.

وكل كنيسة، وكل فريق، وكل مؤسسة تتطلب بل وتستحق «من يجسد الرؤية»، شخص من شأن قيم حياته والتزاماته أن يجسد هذه الرؤية. إذا أصابه الضرَّر، تضار الرؤية. وقد فعلت الأم تريزا هذا بالنسبة لراهباتها، كانت تعيش في أحياء الفقراء، وتحمل المحتضرين بين ذراعيها. وكانت تفعل هذا حتى وفاتها، وإذا أراد الناس أن يعرفوا ما الذي ترمي إليه رؤيتها، ليس عليهم سوى أن يراقبوها ليوم واحد.

وشعبك يريد منك هذه النوعية من القيادة. كان شعب كنيسة ويلو يحتاجون ذلك مني، ويريدون أن يروني أجسد هذه الرؤية، ولا بد أن يروني وأنا أعيشها في حياتي، كل يوم.

انقل الرؤية بأسلوب واحد لواحد:

الطريقة الثانية لنقل الرؤية (بحسب الأهمية)، هي طريقة واحد لواحد، أي شخص لشخص. وكثيراً ما اتبّع يسوع هذا الأسلوب، فعندما دعا تلاميذه للانضمام إلى رؤيته الخاصة بالملكوت، كان يتحدث مع كل واحد منهم على حدة، وكان ينظر إلى كل واحد في عينيه ويقول: «هل تترك كل شيء وتتبعني؟». وحين يجلس واحد يكون قد جسد رؤيته في مكان انتظار السيارات، أو ينظر عبر المائدة في مطعم، أو يجلس على الباب الخلفي لشاحنة نقل خفيفة، ويعطي رؤية لشخص آخر - بأسلوب واحد لواحد - فلا بد وأن تكون هناك قوة خفية وراء ذلك. وأكثر القادة الذين عرفتهم في حياتي فعالية، يصرون على ذلك، وما عليك سوى مراجعة جداول المواعيد الخاصة بهم، لأنك سترى عشرات من المقابلات الخاصة وقد وُزعت مواعيدها على ساعات الإفطار والغداء والعشاء، وأثناء هذه المقابلات يقوم القادة المتمرسون بكل عناية وحب، بشرح رؤيتهم، وبعد ذلك، يطلبون بكل شجاعة من الأفراد أن ينضموا إليهم.

والأمر يتطلب شجاعة بالفعل، فليس من السهل عمل ما أطلق عليه «الطلب الكبير». وكل قائد يعرف الألم الناجم عن تخلي صديق أو زميل عن حلمه أو أن يتساءل عن

صحة رؤيته. هذا ما يحدث حتى بالنسبة لأفضل القادة، وفي كل مرة يحدث هذا يشعر القادة بأنه يشبه الرفض، لكن القادة على أية حال في حاجة إلى السؤال، «فريد، هل يمكن أن تساعدنا؟».

سالي، بوسعنا الانتفاع من خبرتك، فرانك، نحن في حاجة إلى شيء بوسعك أن تقدمه لنا، دان، نريدك أن تنضم إلى مجلس الإدارة، ماري، لديَّ وظيفة قيادية شاغرة، وأعتقد أنك تصلحين لها».

وأحياناً نجد أن «طلبنا الكبير»، يحتاج إلى التخلي عن وظيفة مربحة في السوق من أجل خدمة أجرها أقل، أو الانتقال من مدينة يحبها، أو يقبل تحدياً يوسع من مواهبهم بأكثر مما يعتقدون، ويتوجب على القادة الاعتراف بالتضحية التي يتضمنها هذا الأمر، «اعرف أن هذا الأمر الذي اطلبه ليس بالأمر البسيط، هل بوسعك أن تصلي فحسب من أجله؟ وإني سأصلي من أجل أن يكون القرار في يد الله، ويجب أن يكون القائد مستعداً لأن يثق في الله ويترك له التصرف في الأمر، غير أنه لا يتعين علينا أن نسمح للخوف من الرفض أن يثنينا عن الطلب.

نقل الرؤية علانية:

الخطوة الأخيرة في نقل الرؤية هي طرحها علانية، والحديث عنها للكنيسة كلها، أو الفريق برمته، وهذا تحد يولد الخوف لأنه يرغم القادة على وضع صياغة دقيقة لمناشداتهم، وقد يكون أيضاً محطماً للأعصاب لأن كل قائد يعرف أن الكلمات التي يريد أن يقولها قد تقابل برد فعل سلبي، وفي حين أنه من الصعب جداً التعامل مع المعارضة بأسلوب واحد لواحد، فإن الأصعب من ذلك بمراحل يكون في حالة اشتراك مجموعة، مع وجود احتمال حقيقي بحدوث انشقاق. هذا هو السبب في أن بعض القادة يختنقون ويقررون عدم الإقبال على هذه المخاطرة، أو الحديث عن الرؤية، ولا يلونون الصورة التي تنتج المحبة، وهم - وعن قصد - يبتعدون عن طريق الأذى ويذعنون للوضع الراهن - وهذا كله لتجنب الألم المحتمل، ويا لها من مأساة، فالكل يخسر عندما تظل الرؤية الخاصة بالكنيسة غامضة، والجميع يدفعون الثمن عندما يفتقر القائد إلى الشجاعة.

أهمية ما يحدث وراء الستار:

دعوني أقترح طريقة لدعم شجاعة القائد من جهة وللحصول على الإجماع قبل طرح الرؤية علانية، من جهة أخرى. أولاً، يجمع القائد معاً كل الذين يشكلون فريق القيادة العليا للكنيسة: كبار العاملين، والقادة العلمانيين، والشيوخ، والشمامسة، إلخ. ثم يقول لهذه المجموعة: «من حق شعبنا أن يكون الأمر واضحاً بالنسبة للرؤية التي أعطاها لنا الله»، وهم في حاجة إلى أن يعرفوا ما نعتزم عمله كما يعرفوا إلى أين نتجه، وعلى ذلك دعونا نجتمع صباح كل يوم سبت في الأسابيع الثمانية التالية، ونفكر معاً - تحت إرشاد الروح القدس - إلى أين يريدنا الله أن نقود هذه الكنيسة.

وسوف نبدأ بدراسة ما جاء في أعمال «٢»، ونطلب من الله أن يعطينا التصور، والأفكار، والكلمات التي تجذب الانتباه إلى الرؤية التي أعطاها لكنيسته، وعندما نقدمها علانية نكون قلباً واحداً وفكراً واحداً، آملين أن يتقبلها بقية شعب الكنيسة. وإذا لم يستجب البعض لهذه الرؤية، بوسعنا أن نتحدث معهم الواحد تلو الآخر - كل واحد على حدة - وأن نعطيهم وقتاً للتفكير في التغييرات المحتملة، ولو قرروا بعد ذلك ألاَّ ينضموا إلينا، فعلينا أن نثق في أنه تُوجد كنائس أخرى قد يجدون فيها راحتهم، غير أنه علينا أن نصل إلى إجماع في الرأي بالنسبة للقيادة حتى يمكننا أن نقدم أوضح وأقوى رؤية ممكنة، ولقد رأيت مئات الكنائس على مستوى العالم تتقوى بهذه العملية. وعلى الرغم من أن ذلك يتطلب استثماراً كبيراً بالنسبة للوقت والجهد، وقد تبرز بعض الصعوبات في الطريق، غير أن الفائدة ستكون كبيرة، ولابد من أن يأتي اليوم الذي تتحد فيه القيادة كلها، ويتوفر لها الوضوح بالنسبة لهذه الرؤية. عند ذلك، فإن القائد المختص عليه أن يوصل الرؤية لشعب الكنيسة بأسره، في إطار من المحبة والقوة، وإذا قام الله حقاً بقيادة العملية، فسوف تشمل هذه الرؤية حماسة الكنيسة، وسوف يقول الناس: «أخيراً، لم نعد نسير على غير هدى، فقد أصبح لنا نهج، وهدف، وأصبحت لنا الحرية في أن نتحرك معاً نحو مستقبل من أجل مجد الله».

تذكر أن «مَنْ؟»، «متى؟»، أمران مهمان:

اسمحوا لي أن أقدم بعضاً من الأفكار الأخرى فيما يتعلق بتقديم الرؤية علانية، إن السؤال «من» أي السؤال عن الشخص له أهميته، وبهذا أعني أن اختيار الشخص المناسب لإلقاء الحديث أمر له أهميته. وبالنسبة لكنيسة ويلو كريك، فجميعنا ملتزمون تماماً سواء بالنسبة لفريق القيادة، أو فريق التعليم، غير أنه حين يتعلق الأمر باختيار الشخص الذي سيقف أمام شعب كنيسة ويلو كريك ليتحدث «ليلة الرؤية»، ويوضح ما الذي نرمي إليه وإلى أين سنتجه، فنحن لا نتصرف عشوائياً، ذلك أننا نعتقد أن هذا من مسؤلية قائد العملية المعترف به، وهو الشخص المشرف على الفريق، والكنيسة، أو الجمعية.

وفي «ويلو» أنا الذي أقوم بذلك، وحدث مرات كثيرة أن اقترحت على الشيوخ وعلى فريق الإدارة أن نوكل لشخص آخر تحمل هذه المسئولية، لكنهم لم يسمحوا لي حتى بإكمال كلامي، وكانوا يسرعون إلى تذكيري: «إنها مهمتك يا «بل»، أنت الشخص الذي جسدت الرؤية من البداية، وأنت الشخص الذي نحتاج إلى رؤية وسماع واختبار محبته مراراً وتكراراً. ويحتاج شعب الكنيسة إلى معرفة أنك لا تزال ملتزماً بهذا الحلم، وراغباً أن تسخر وقتك وجهدك من أجله. يجب على الكنائس أن تفكر في هذا وتنهج النهج السليم.

كذلك السؤال «متى؟»، له أيضاً أهميته. وعلى أساس خبرتي، توجد نقاط انطلاق، ونقاط وصول بالنسبة لكل فصل من فصول الخدمة التي تحتاج تقريباً إلى حديث عن الرؤية، وفي الولايات المتحدة الأمريكية، ولا سيما في الغرب الأوسط، موسم الخدمة كثيراً ما يكون من سبتمبر حتى ديسمبر، وتكون هناك إجازة قصيرة بمناسبة عيد الميلاد، حيث يركز الناس على العائلة، والسفر، والمناسبات المتعلقة بالإجازة. بعد ذلك يبدأ الفصل الثاني من يناير حتى آخر يونيو، أما الشهور من يوليو حتى أغسطس، وهي شهور الإجازة الرئيسية بالنسبة للأمريكيين، فتواجهنا بركود طبيعي مؤقت في القوة الدافعة للخدمة. وعلى ذلك، أخذت هذه الفصول في الاعتبار، وبدأت سنة الخدمة الجديدة بحديث عن الرؤية في مطلع شهر سبتمبر. كما أنني في شهر يناير،

ألقيت حديثاً آخر عن الرؤية بعنوان: «روح كنيسة ويلو كريك». وقد ألقيته في إطار خدمات نهاية الأسبوع، لأني أردت من الجميع ومن بينهم من يسعون للانضمام، أن يعرفوا من نكون، وإلى أين يقودنا الله؟ وقد رميت إلى أن أقدم لهم لمحة عن روح كنيسة ويلو.

وقد أحبَّ الناس هذا، وبعد ذلك بأسبوعين، وأثناء الخدمات الجديدة التي تُقدم وسط الأسبوع، عقدنا «ليلة الرؤية» الرسمية، حيث تحدثت ثانية عن الرؤية بقدر كبير من التفاصيل. وحين كان يُطرح عليَّ السؤال عن عدد المرات التي يجب أن تتم المشاركة فيها علانية في الرؤية سواء في جمعية أو في كنيسة، كنت أذكّر القادة دائماً بأن الرؤية «تتسرب»، ويعتقد معظم القادة أنهم إذا ملأوا الناس بالرؤية مرّة، سيظلُّوا على هذا النحو إلى الأبد. ولكن هذا ليس صحيحاً بالمرة، فالرؤية تتسرب، حتى من أفضل الأشخاص، ذلك أن متطلبات الحياة اليومية تدفع عقولهم إلى الارتباك تدريجياً، ويضعف التزامهم، وتفتر قلوبهم.

والقادة المتمكنون يراقبون دائماً تسرب الرؤية، ويكونون على أهبة الاستعداد لإعادة طرح الرؤية عندما يكون ذلك ضرورياً. والحقيقة هي، أن معظم القادة لا يطرحون الرؤية بشكل كاف، ويلقون باللوم على أتباعهم إذا وهن التزامهم، ولا يدركون أنهم تهاونوا إلى حد ما في دورهم الخاص بطرح الرؤية.

يحتاج الناس لمعرفة الأساسيات:

نصيحة صغيرة أخرى تتعلق بالناحية العلنية من الرؤية: ليكن الأمر بسيطاً، وما أقوله هنا قد يثير قدراً من الجدل، لكني فكرت كثيراً في هذا الأمر. يُكتب الكثير جداً في هذه الأيام عن الفروق الفنية بين الرؤية، والإرسالية، والهدف، الأمر الذي يشعر معه بعض القادة أنهم مضطرون إلى أن تكون لديهم تعاريف مفصلة لكل منها. لعدة سنوات، حاولنا نحن أيضاً أن نحدد هذه الفروق، غير أن الأمر تولد عنه في النهاية قدر من الارتباك أكثر مما تولد عنه من وضوح. كان الناس يقولون: «ما هي رؤيتنا؟». كنت أعتقد أن هذه حرفتنا، كلا، كانت هذه مهمتنا، ولقد استسلمت.

ولتجنب هذه النوعية من الفوضى، يتوجب على القادة أن يتذكروا هذه القاعدة البسيطة. عندما يطرح القائد الرؤية علانية يكون الهدف هو مساعدة الناس على معرفة وقتهم، وتذكر «الأساسيات».

بوسعك أن تسمي ذلك رؤية، أو هدفاً، أو مهمة، أو أي شيء آخر. ولكن الناس يفضلون أن يكونوا قادرين على الانصراف قائلين: «نحن نعرف الشيء الأساس». وفي كنيسة «ويلو كريك»، كان الشيء الأساس دائماً هو «أن يتحول غير المتؤمنين إلى أتباع مخلصين تماماً للمسيح». ولست أريد على الإطلاق من أي شخص في ويلو، أن ينتابه أي غموض بالنسبة لهذه النقطة.

يقول بيتر دروكر يجب أن يكون الشيء الأساس مناسباً لأن يُطبع على التي شيرت، وهذا معناه أنه من الأفضل أن يكون واضحاً. ومن الأفضل أن يكون قابلاً للتكرار، ومن الأفضل أن يكون من نوعية الأقوال التي يستطيع الشخص العلماني العادي أن يقولها بأقل قدر من التعب. وإذا كان يشكل فقرة كاملة فمن المحتمل ألاّ يكون قابلاً للتكرار. ويجب أن تكون العبارة محكمة فيمكن تذكرها. هذا هو السبب في أننا تمسكنا بالكلمات القليلة التي توصلنا إليها منذ سبع وعشرين سنة وهي: «تحويل غير المؤمنين إلى أتباع مخلصين تماماً للمسيح».

الرؤية تزيد الطاقة وتدفع الناس نحو العمل:

يبدو أن أمامنا الكثير من العمل - صياغة صحية للتجمع؟ لعلك تقرأ هذا وتتعجب - بعد كل هذا الجهد - من أن أي شيء سيكون مختلفاً حقاً؟ وهذا سؤال له ما يبرره، ما الذي سيتحسن إذا كنت واضحاً بالنسبة للرؤية الخاصة بنا، وفرضتها على شعبي؟

دعني أصيغ السؤال على هذا النحو. معظم الكنائس عامرة بأناس رائعين طيبيبن (من المؤكد، أفضل من بعض منا نحن القادة). لكن الحياة لها طريقتها في أن تسلب منهم حيويتهم. فالعمل، والأولاد، والمسئوليات، والضغوط المالية تتحالف معاً لكي تشكل عليهم أعباء بدنية وعاطفية. وفي النهاية يبدأون في الشعور بأن الحياة أصبحت بالنسبة لهم كطاحونة قاصمة للظهر. وآخر شيء يريدونه هو إضافة الخدمة في الكنيسة إلى

قائمة الأعباء التي عليهم القيام بها، غير أن رؤية منشطة، وتعمل من أجل مجد الله بمقدورها أن تغير كل هذا. وقد رأيت هذا يحدث مرات عديدة في كنيسة ويلو. وقد رأيت ذلك يحدث ثانية منذ عهد قريب جداً.

تقابلت مع شاب تردد على عشرين جهة، وقال لي كيف أصبحت حياته مملة، وكان يتسكع في «ويلو»، ولكنه لم يستقر في أي مكان، وحدث أن سمع سو ميللر - مديرة خدمة الأطفال في الكنيسة - وهي تطرح رؤيتها عن الخدمة للأطفال. وسمعها تقول كيف أنه أمر نبيل ورائع أن تخدم الأطفال وتحبهم، وأن تقودهم إلى المسيح، ثم تنميهم في الإيمان، وقد حثت الناس على تقديم حياتهم لتربية الأطفال وتنميتهم. والرؤية التي طرحتها عن قيمة الأطفال اشعلت حماسة هذا الشاب نحو العمل. وهو الآن متطوع ملتزم في بروميس لاند، وهي خدمة الأطفال.

ولقد التقيت به مصادفة بعد شهر من لقائنا الأول وكان وجهه يشع بريقاً. كان قادراً على وصف الأطفال الثمانية الذين في مجموعته الصغيرة في بروميسلاند. كان يعرف أسماءهم، وعائلاتهم، وقصصهم، وأصبحت حياته الآن أبعد ما تكون عن الملل.

وقد حدث الشيء نفسه منذ فترة بسيطة عندما تقابلت مصادفة مع زوجين في الردهة التي خارج مكتبي. وقد قالا: «كنا في ويلو لعدة سنوات، كنا نحضر ولكننا لم نكن نعمل أي شيء خلاف ذلك. ولكننا سمعنا قائداً في خدمة المجموعات الصغيرة يطرح رؤية عن قيمة المجتمع، وما الذي يعنيه أن نستثمر حياتنا في رعاية مجموعة صغيرة من الأشخاص».

لقد امتلآ نشاطاً فور سماعهما هذه الرؤية حتى أنهما انخرطا في التدريب ليصبحا قائدين لمجموعة صغيرة، وبكل حيوية قالا: «تدور حياتنا الآن حول قيادتنا لمجموعتنا الصغيرة، وهذا هو أهم شيء نعمله، إنه أمر مثير جداً».

هذه هي قوة الرؤية، إنها تولد طاقة تدفع الناس إلى العمل. وهي تضع الكبريت على الوقود الذي يحمله معظم الناس في قلوبهم ويتلهفون إلى إشعاله. غير أننا نحن القادة يجب علينا الاستمرار في إشعال هذه الثقاب عن طريق رسم صورة آسرة للملكوت. ونعود للقول إن موهبة القيادة هي الموهبة الوحيدة التي توفر هذه الشرارة الباعثة للنشاط، من أجل الكنيسة. وعلى ذلك علينا أن نعمل ذلك على وجه صحيح.

الرؤية تزيد الملكية:

النتيجة الثانية لطرح الرؤية بفاعلية هي "الملكية المتزايدة". ومن مخاوفي المتعلقة بالرؤية أنه في يوم ما سيسمع قادتنا - أعضاء مجلسي الإدارة والشيوخ، وفريق الإدارة، والقادة العلمانيون - عن «ليلة رؤية» تعقد قريباً، وسوف يتساءلون ويقولون: «لو كنا هناك، لسمعنا ذلك».

ولكن الحقيقة هي أنني عندما أعيد طرح الرؤية على ويلو، فلن يتجاوب معها أناس جدد فحسب، ويستجيبوا، ويتخذوا من رؤيتنا رؤية لهم، لكن من المحتم أن المجموعة الأمنية التي حملت على أكتافها «ويلو» لمدة طويلة، ستعود لتجدد التزامها بكل حماسة. ففي كثير من الأحيان يأتي إليَّ المحنكون حيث أقف بعد الخدمة، ويقولون: «سجل أسماءنا لمدة سنة أخرى، بوسعك أن تعتمد علينا. وتجدني أشد حماساً بما نعمله معاً ككنيسة أكثر مما شعرت به في أي وقت قبل ذلك. وليس بوسعي أن أتحمل فكرة ضياع أي جزء من العمل، ولا رؤيتهم للصورة الواضحة ثانية بعمق إحساسهم بالملكية.

وبعد حديث عن الرؤية منذ فترة بسيطة مضت حدث أن واحداً من مؤسسي ويلو - وهو رجل سبق له أن رأى وسمع كل شيء - اقترب مني ووضع إصبعه على صدري قائلاً: «بل، إنهم سيخرجونني من هنا في صندوق» وترجمتها: «إني سأعطي بقية حياتي في خدمة رؤية هذه الكنيسة، ولن أذهب إلى أي مكان آخر، ولن أفقد حماستي. وإذا اشتدت المعركة، فلن أترك هذه الخدمة. ذلك أني سأبقى هنا حتى النهاية. وبوسعك الاعتماد عليَّ. ومثل هذا الالتزام ما هو إلاَّ نتيجة من نتائج طرح الرؤية بفاعلية.

الرؤية تقدم التركيز:

وهناك فائدة ثالثة لطرح الرؤية وهي أنها تساعد على التركيز. ثم إن التفاصيل الواضحة عما تعتزم كنيسة معينة عمله تقدم أيضاً - وبشكل ضمني - تصريحاً واضحاً عمَّا لا تعتزم عمله. وبتعبير آخر، كل رؤية يتم طرحها تتضمن أنشطة ضرورية معينة، لكنها تستبعد أيضاً عشرات من الأنشطة الأخرى التي تشتت الجهود، وهذه تستبعد

أنشطة قد تكون جيدة في حد ذاتها. غير أنها إذا لم تكن لها علاقة بالرؤية الخاصة بكنيسة ما، فإن القيام بهذه الأنشطة سيكون ضرره أكثر من نفعه. وليس هناك شيء يعطل عمل الكنيسة الخلاصي أسرع، من محاولتها عمل كل شيء لكل الناس، ذلك أنه من غير الممكن لأية كنيسة أن تقوم بهذا كله بمفردها.

سُئل قادة الكنيسة في ويلو مئات المرات لماذا لم يحاولوا إطلاقاً إقامة مدرسة مسيحية. وظل ردنا هو هو لم يتغير: إننا لم نشعر أبداً أن الله قد حفزنا على أن نسلك ذلك الطريق.

وإذا كان الأمر كذلك، نكون قد استطعنا أن نركز وبقوة على الكرازة والتلمذة، وقد أحسسنا بكل وضوح أنهما الأقرب إلى هدف الرؤية التي أعطاها الله لنا.

والرؤية الواضحة تعطي صورة آسرة عن المستقبل، وتمكننا من أن نقول: «نحن نعرف غايتنا، ولن يغرينا أي شيء في أن نبتعد عن الطريق الذي يأخذنا إليها، فلن يلهينا شيء».

والقادة الذين يدركون أهمية تحويل رؤية الكنيسة الجماعية إلى واقع ملموس، سوف يرفضون بشكل قاطع كافة نوعيات المنافسة الأخرى، لماذا؟ حتى يمكنهم في يوم من الأيام أن يسمعوا هذا القول: «لقد أخلصتم للرؤية التي أعطيتها لكم، ولم تخرجوا عن الطريق الصحيح. ولقد وصلتم إلى الغاية الفريدة التي كنت أريدها لكنيستكم. حسناً فعلتم، إنكم تستحقون الثناء.

الرؤية تسهل عملية تداول القيادة:

وعلى ذلك فإن نتائج الرؤية المحددة بوضوح هي: طاقة متزايدة، وملكية متزايدة، وتركيز متزايد. ودون أن أكون كئيباً، اسمحوا لي أن أذكر نتيجة أخيرة لرسم صورة واضحة للرؤية من أجل الكنيسة، وهي أنها تقلل الصدام حول تداول القيادة.

ولن أكون راعياً لكنيسة ويلو كريك إلى الأبد، فمعدل وفيات الإنسان ما زال يحوم حول نسبة المائة في المائة، وإني لا شك في أنني لن أكون استثناء بالنسبة لهذه الإحصائية. بل ولن تكونوا أنتم. وعلى ذلك نحتاج جميعاً إلى معرفة أنه من أعظم

الهدايا التي يمكننا نحن القادة أن نقدمها للكنائس، هو أن نقدم لها رؤية واضحة تمجد الله تظل قائمة حتى بعد وفاتنا. ويأتي اليوم الذي يبدأ فيه الشيوخ في ويلو كريك البحث عن الراعي التالي. وأتوقع تماماً أنهم يتقدمون للمرشحين قائلين: «ها هو ما ترمي إليه ويلو. ها هي الصورة التي تولد الحب في ويلو. وهذا هو الشيء الأساس الذي أوكل الله إلينا عمله.

نحن كنيسة لدينا التزام نأخذه بكل حماسة، وهو تحويل غير المؤمنين إلى أتباع مخلصين تماماً للمسيح. ونحن متحدون في هذه الرؤية، فهي التي تمدنا بالطاقة، ونحن نمتلكها، ونعطيها كل تركيزنا. وعلى ذلك، إذا كانت رؤيتنا متوافقة مع رؤيتك، وإن قادك الله لأن تصبح الراعي التالي، فكل ما عليك عمله هو أن تأخذ هذا المكان وتحافظ على العمل وتواصله معنا من أجل المستقبل».

ألن تكون هذه طريقة رائعة لتسليم عصا القيادة، وتخدم عروس المسيح على نحو جيد. إذا استطعنا أن ندعم الرؤية، حتى أثناء فترة تعيين القائد الجديد؟ ولكن، ما الذي يحدث في غالبية الكنائس؟ الذي يحدث هو أنه كل أربع أو خمس سنوات، يكون هناك تغيير في الرؤية بنسبة ٩٠٪ عندما يأتي راعٍ جديد. وأعضاء الكنيسة الذين مرَّ عليهم وقت طويل يعرفون جيداً «أن هذا أيضاً سوف ينقضي». ولا عجب في أنهم في النهاية يقفون مكتوفي الأيدي ويقولون: «لن نظل في عضوية مجلس الإدارة مع وجود هذه الرؤية، وحتى قبل أن نفهم ما تعنيه فمن المحتمل أن يكون شخص جديد في هذا المكان. ولماذا نتعب أنفسنا بأن نكون جادين بالنسبة لهذا الأمر». لقد رأيت شعوب كنائس بأكملها تلزم نفسها بعدم الانخراط بسبب إحباطهم من سياسة الرعاة هذه ووما يتبعها من تغيير الرؤية. ولا أستطيع القول بأني ألومهم.

غير أنه ليس من الضروري أن يكون الأمر على هذا النحو، فكما أن الرؤية الواضحة تولد النشاط، وتزيد الملكية، وتوفر التركيز، فإنه يمكنها أيضاً مساعدة الكنائس على الحفاظ على قوة سير العمل وفعاليته أثناء العملية الحساسة الخاصة بنقل عصا القيادة من فريق إلى الفريق التالي.

نتيجة مكتوبة على الوجوه:

منذ بضع سنوات مضت طلبت من فريق تشغيل الفيديو أن يسجل على شريط فيديو جزءاً من خدمة المعمودية حيث تم تغطيس مؤمنين جدداً من البالغين. وبترنيمة كتبها أحد مرنمينا حيث استُخدمت كخلفية موسيقية، ابتكر فريق الفيديو فيلماً بطريقة الفيديو كليب مدته ثلاث دقائق، الأمر الذي جعل من الاحتفال، أروع احتفال مؤثر لحفل تغيير الحياة شهدته في حياتي.

وقررت أن أعرض شريط الفيديو في الحفل السنوي لعيد الميلاد المجيد الذي نقيمه لشيوخنا ولمجلس المديرين. وبعد تمتعنا بوجبة غداء رائعة، وقفت وألقيت كلمة قلت فيها: «أيها الأصدقاء، أود أن أتقدم لكم بالشكر لتفضلكم بالخدمة هنا لسنة أخرى. وأريدكم أن تعرفوا مدى تقديري العظيم ومحبتي الفائقة لكم. ولقد قلت إن أعظم هدية بوسعي تقديمها لكم هذه الليلة هي صورة مرئية عن الشيء الأساس الذي نرمي إلى تحقيقه. وعلى ذلك أرجوكم أن تعودوا إلى الجلوس والتمتع بما ستشاهدونه في الدقائق القليلة التالية».

وبالنظر إلى أنه سبق لي أن رأيت شريط الفيديو هذا أثناء عملية الإعداد، لذلك توفرت لي الفرصة لأتفرس وجوه قادتنا الكبار. أولئلك الرجال والنساء الذين ولسنوات طويلة تحملوا أعباء الخدمة الثقيلة بأمانة غير عادية. وكنت أود لو أنه كان باستطاعتكم رؤية الطاقة، والفرح، والتصميم، والشعور بالإنجاز واضحة على وجوههم.

ويساورني اعتقاد بأن قلوبهم كانت تشكل جوقة صامتة ترنم قائلة: «نعم، هذا هو هدفنا الأساس، وهذا ما دعانا الله إلى عمله، وهذا ما نريد أن نحرص عليه بقية حياتنا».

وبعد انتهاء عرض شريط الفيديو، نظر كل منا إلى عيون الآخرين التي كانت الدموع تملؤها، وأمضينا عدة دقائق ونحن ننعم بصمت مبارك، وقد غمرتنا من جديد رؤية الله بالنسبة لكنيستنا. كانت تلك من اللحظات التي تعيش من أجلها فرق القيادة، وهي لحظة لا يمكن أن تنجم إلاَّ عن طريق رؤية واضحة كالبلُّور.

رؤية. هي أقوى سلاح في ترسانة أي قائد. وهي السلاح الذي يطلق قوة الكنيسة بفاعلية.

الفصل الثالث
القيادة المنجزة
تحويل الرؤية إلى عمل

كما سبق وعرفنا، الرؤية مثل سلعة تثير الحماس الشديد. وعلى الرغم من ذلك، فبالنسبة للقائد الناضج الفعَّال، هناك شيء واحد قد يكون أكثر إثارة من توضيح وطرح رؤية من أجل مجد الله. هذا الشيء هو: تحويل الرؤية إلى حقيقة واقعة. وأرجو أن تسامحوني إذا بدا ذلك أمراً بديهياً، ولكني تقابلت مع عدد كبير من القادة الذين يفضلون طرح الرؤية على أن يشمروا عن أكمامهم ويحاولوا، بقوة الروح القدس، تحقيقها.

هذه النوعية من القادة تفقد في نهاية المطاف مصداقيتها. ولم يسبق لي على الإطلاق أن عرفت قائداً يحافظ على الحماسة بالنسبة للرؤية، وعلى تحفيز الفريق إلى ما لا نهاية، دون أن يكون قادراً على أن يقول في النهاية لقواته: «نحن نحرز تقدماً، فالحلم الذي كنا نحلمه، والصلاة التي كنا نصليها، وصورة المستقبل التي كانت تلهب حماستنا، كل هذا قد تحقق. ونحن لا ننفخ في رماد فحسب».

والقائد الذي ليس بمقدوره أن يشير إلى تقدم حقيقي سيضطر في النهاية لأن يجيب على سؤال محرج يطرحه أحد أفراد الفريق. ياصاحب الرؤى العظيم، متى سنحصل على دلالة تشير إلى أننا نقترب من غايتنا؟ ومثل هذا السؤال يجب أن يشكل تحذيراً بالنسبة للقائد الذي لن يتحمل زملاءه في الفريق إلى ما لا نهاية مجرد طرح الرؤية فقط. ذلك أنهم يحتاجون إلى أن يروا نتائج.

الأمر يتطلب أكثر من حديث حماسي آخر:

يعتقد بعض القادة أن السبيل إلى تحقيق النتائج هو ببساطة أن تطرح الرؤية مرة واثنين وثلاثاً. وهم على قناعة بأنهم إذا ما واصلوا الحديث فحسب عن الحلم وركزوا

على هذا الحلم، ودفعوا الناس إلى مواصلة التفكير والصلاة، وحفزوهم على الحلم، فقد يتحقق تلقائياً. وذات صباح مشرق، وحين يستيقظ الجميع يجدون أن الرؤية بكاملها قد تحولت إلى حقيقة أمام عيونهم. ها هي المهمة قد أنجزت.

ولكن تحقيق الرؤية يتطلب أكثر من مجرد حديث حماسي، وشعارات، وقصص عاطفية، وشرائط فيديو تهز القلب.

لقد استغرقني الأمر ما يقرب من سبع وعشرين سنة لأتوصل إلى هذه الحقيقة، ولكني على بينة من ذلك الآن. وهناك فرق كبير بين القيادة التي تطرح الرؤية، والقيادة التي تحققها على أرض الواقع. هل هذا ينطوي على مبالغة؟

ولكي أشرح هذا، دعني أوضح الأمر باستخدام قصة ملاحية، والواقع قد يبدو مثل كثير من القصص الملاحية. وفيما كنت أتعلم دروس القيادة، بشكل أساسي في الكنيسة، إذا بي أواجه تحدياً كقائد في نشاطي الترفيهي المحبب، وهو سباق القوارب. و إبان فصول الصيف القليلة الماضية توفرت لي فرصة العمر الخاصة بالملاحة. وقد سمح لي أحد أصدقائي من رجال الأعمال أن أدخل مركبه الشراعي الذي يساوي نصف مليون دولار في سباق للزوارق ضد سبعة يخوت أخرى متماثلة. ولم تكن زوارق السباق هذه أكبر بكثير فحسب - بل وأكثر تكلفة - من الزورق الذي كنت أملكه في ذلك الحين، لكنها كانت تُدار بواسطة أفضل الملاحين المحترفين في العالم. وكنت أعرف أن الملاحين الذين معي وقائدهم (الذي هو أنا) أقل تفوقاً وبدرجة كبيرة من المنافسين، غير أنه بعد إضافة عدد قليل من الملاحين ذوي الخبرة إلى طاقمنا أصبحنا على قناعة بأننا مستعدون أن نتغلب على هؤلاء الكبار.

وفي عشية ما قبل السباق خرجنا لنتدرب. وقد ألقيت حديثاً حماسياً قلت فيه شيئاً من هذا القبيل: «لعل معظمنا لن تُتاح له إطلاقاً فرصة أخرى مثل التي مُنحت لنا في نهاية هذا الأسبوع. والعديد من منافسينا من الحاصلين على كأس أمريكا للملاحة. وكل زورق من المنافسين به من يجيدون إدارة الدفة وكذلك الأساليب التكتيكية. وأمامنا فرصة لنثبت أنه بمقدورنا منافسة أفضل الممتازين. وواصلت حديثي عن الرؤية فكان حديثاً ملهماً للغاية.

وعلى ذلك، توجهنا، ويحدونا أمل عظيم، إلى بحيرة ميتشجان للتدرب، وللتأقلم مع الزورق. ولم يسبق لأحدنا أن أبحر إطلاقاً على مثل هذا الزورق ذو التقنية المعقدة، ولكننا حاولنا أن نسيطر على عملنا عكس الريح بسرعة تامة، وإذ كان الأدرينالين يتدفق فينا، تحولنا إلى اتجّاه الريح، ورفعنا الشراع المثلث الضخم. كان يوماً عاصفاً في بحيرة ميتشجان، وقبل أن ينقضي وقت طويل كنا نركب الأمواج التي كانت تبسط ملاءات من الرذاذ على جانبي بدن السفينة.

وإذ تشجع الجميع بقوة وإثارة هذه الأحداث، ارتفعت معنوياتهم، وكنا نشجع بعضنا البعض ونتحدث عن الكيفية التي نخرج بها هؤلاء المتغطرسين من كأس أمريكا لسباق الزوارق. ومنذ هذه النقطة، لم تكن لدينا أية مشكلة تتعلق بثقتنا بأنفسنا.

وبعد ذلك، وفي ظل رياح وصلت إلى ثلاثين عقدة تقريباً، حاولنا أن نغير اتجاه الشراع المثلث الضخم من أحد جوانب الزورق إلى الجانب الآخر. وقد تطلب هذا عملاً جماعياً لم يسبق لنا أن عهدناه إطلاقاً في زورقنا الأصغر حجماً. تطلب هذا ضبط توقيت معقد وتنسيقاً بالغاً بين أعضاء الفريق الثلاثة عشر. وكان أمراً طيبا أننا قد تدربنا جيداً وأصبحنا مستعدين تماماً للمنافسة.

لكن محاولتنا الأولى لتغيير اتجاه الشراع الضخم لم تكن على ما يرام. وتذكرنا منظر الطائرة التي تتحطم. وفي منتصف الطريق أفسدنا كل شيء. ولم تنجح المحاولة الثانية أيضاً، بل ولا الثالثة أو الرابعة، أو العاشرة، أو حتى العشرين. وعند انتهاء التدريب في ذلك اليوم، لم نكمل محاولة واحدة ناجحة لتغيير الاتجاه. وكان موعد السباق هو اليوم التالي.

في الصباح، وقبل التوجه إلى مكان السباق للقيام بمزيد من التدرب البسيط، كنت بصدد اتخاذ قرار قيادي مهم جداً. وكان أمامي خيار أن ألقي حديثاً آخر عن الرؤية، لكي أشجعهم وأرفع من معنوياتهم وأعدهم إعداداً نفسياً، ثم قلت لهم هيا نخرج ونهزم هؤلاء المغرورين ونخرجهم من سباق أمريكا للزوارق. وكان بوسعي أن ألقي المزيد من الوقود العاطفي على نيرانهم وآمل أن ينجح هذا. أو ...... كان بمقدوري أن أتّخذ نهجاً مخالفاً تماماً. وقد اخترت هذا النهج الأخير. لقد جمعت الملاحين معاً

وقلت لهم. لن أقول حديثاً حماسياً هذا الصباح. وأعتقد أننا جميعاً نعرف أن هذه فرصة العمر بالنسة لنا. ولا أظن أن أحداً منا يعوزه الالتزام والحماسة بالنسبة لهذا السباق. وما علينا القيام به في هذا التدريب المختصر هو أن نتعلم كيف ننفذ بعض المناورات الأساسية القليلة. ولذلك علينا أن نجلس ونتكلم في هذا الموضوع. وحتى قبل أن نغادر حوض السفن، دعونا نتحدث عن الدور الذي يقوم به كل واحد بالنسبة لتغيير اتجاه الشراع المثلث الضخم، وكيف نعمل بروح الفريق بشكل أفضل، وكيف نكرر أية عملية، وإذا لم نستطع القيام بذلك، بوسعنا أن نودع السباق. أما بالنسبة لي أنا فلست مستعداً لعمل ذلك.

ثم سألت أفضل ملاح في فريقنا - وهو شخص أكثر مني مهارة - أن يعمل شيئاً مع الملاحين لم يكن معظمهم قد تعرض له منذ بدء عملهم كملاحين. وطلبت منه أن يحدثنا عن عملية تغيير اتجاه الشراع المثلث الضخم خطوة خطوة حتى قبل أن نرفع الشراع.

وعلى ذلك، فها نحن، في زورق سباق ثمنه نصف مليون دولار، ومازلنا في حوض السفن وإلى جوار فرق المحترفين في سباق كأس أمريكا، نراجع الدروس الأولية في الملاحة. وببطء، وترو، كما لو كنا أكثر الملاحين غباء.

وقد واصل درسه: «والآن، حين نغير اتجاه المركب من الجانب الأيسر إلى الجانب الأيمن، هكذا تكون النتيجة. وقد تحدث مع كل واحد عن العملية كلها خطوة خطوة. وبعد ذلك جعلنا نتدرب على كل خطوة. وكرر ذلك حتى حفظنا المناورة تماماً.

وإذ اقترب موعد السباق، خرجنا من الميناء، وعندما اقتربنا من مصد الأمواج رفعنا الشراع المثلث الضخم وطلبنا عمل مناورة فعلية لتغيير اتجاه الزورق. وقد شعرنا بارتياح عظيم عندما تم تنفيذ المناورة على أفضل وجه. ثم قمنا بمحاولة ثانية وثالثة. وخلاصة القول، فطوال السباق كله، لم نخطئ في تغيير اتجاه الشراع المثلث الضخم. وليس معنى قولي هذا أن آداءنا كان عظيماً في المنافسة. الذي أقصده أن أولئك البحارة حاملي كأس أمريكا لسباق الزوارق كانوا مجيدين فعلاً. لقد خسرنا السباق، لكن تعلمت درساً له قيمته في القيادة نفعني جداً منذ ذلك الحين. وهو أنه في أوقات معينة

يحتاج الناس إلى أكثر من الرؤية. هم يحتاجون إلى خطة، وإلى توضيح تفصيلي عن كيفية الانتقال إلى الواقع.

تعديل الرؤية بخطة إستراتيجية:

استثمرنا في ويلو جهداً فائقاً في محاولة اكتشاف كيفية عمل هذا في كنيسة تعمل على أساس ما جاء في أعمال «٢».

والواقع أننا في منتصف التسعينات قررنا بصفة رسمية وضع خطة إستراتيجية والعمل على تنفيذها.

غير أننا واجهنا مشكلة في هذا الصدد، ذلك أنه لم يسبق لي أن وضعت خطة إستراتيجية، ليس في أيام عملي قبل دخولي الخدمة، ولا في أثناء الخدمة في أيام شبابي، ولا طوال السنين التي قضيتها في ويلو، ولكنني كنت أشعر أنه لا بد من وضع هذه الخطة، غير أني لم أكن أعرف كيفية وضعها. ومن حسن الطالع، أنني استطعت أن أعتمد بقوة على القس التنفيذي، جريج هوكنز، الذي كانت له خبرة واسعة في هذا المجال. وعلى مدى فترة ستة شهور قام هو وفريقه بعملية كانت تتضمن من بين أمور أخرى تعديل رؤيتنا.

وقد بدأنا بفحص «الأمر الأساس»، وبعد عدة شهور من الاجتماعات مع العاملين، ومجالس الإدارة، والشيوخ، وكبار القادة العلمانيين، انتهينا إلى أن الله ما زال يدعونا إلى عمل نفس الشيء الأساس الذي دعانا إلى عمله منذ بداية ويلو: تحويل غير المؤمنين إلى أتباع مخلصين تماماً للمسيح.

غير أننا شعرنا أيضاً بضرورة تعديل رؤيتنا، ولا سيما فيما يتعلق بأمور القيادة الداخلية، وبعد مناقشة مطولة، قررنا أن نبرز ثلاثة نواح يجب التأكيد عليها في إطار رؤيتنا الأوسع.

التأكيد الأول كان على الكرازة. وقررنا أنه بالنسبة للسنوات الخمس التالية علينا أن نركز بنشاط على ربح أكبر نسبة من الناس في شيكاغو وذلك بواسطة الإنجيل.

والتأكيد الثاني كان على النضج الروحي لمؤمني كنيستنا. وعلينا أن نشجع على

الإخلاص الكامل للمسيح وذلك عن طريق رفع قيم المجتمع، والنمو الروحي، والاشتراك الكامل في حياة الكنيسة.

أما بالنسبة للتأكيد الثالث، فقد قررنا استشعار المزيد من أنفسنا، ومعرفتنا، خارج جدران مجتمع كنيسة ويلو كريك. وتأملنا خدمات أوسع، تخدم أولئك الذين يعيشون في فقر. وعلى جمعية ويلو كريك التي تخدم الكنائس المحلية في جميع أنحاء العالم أن تتزعم هذا الاتجاه.

وباعتبارنا كنيسة صغيرة، فقد أبلينا بلاء حسناً في إطار بيان واسع. غير أنه من أجل جعل الكنيسة ناضجة كان علينا أن نضيف تعريفاً أكبر وتركيزاً إستراتيجياً أكثر لهذا البيان العريض.

وبعد شهور من الاجتماعات والمناقشة وصياغة مسودة بيانات محتملة، قامت كل هيئة من هيئات القيادة التابعة لنا بالتوقيع على خطة إستراتيجية لخمس سنوات. وعند هذه النقطة اعتقدنا أننا جاهزون لتقديم الخطة في اجتماع يضم كافة العاملين وشعب الكنيسة.

ولكن شيئاً ما أخبرنا أننا لم ننته بعد، فإننا لم نكمل مهمتنا. وشعرنا بأن روح الله يحفزنا على وضع أهداف معينة إلى جانب رؤيتنا المعدلة.

وضع أهداف متوازنة:

اعتراف: بالنسبة للعشرين سنة الأولى لكنيسة ويلو لم نكن قد وضعنا أية أهداف محددة. وظللنا نركز على رؤيتنا، ورأينا آلافاً من الناس يتغيرون. وبالتالي لماذا نربك أنفسنا بأهداف أخرى؟ غير أنه فيما كنا نصلي من أجل ذلك، أحسسنا باتجاه جديد من الروح القدس، وخلصنا إلى أننا لن نصبح إطلاقاً الكنيسة التي نرجو أن نكون عليها في نهاية السنوات الخمس دون وجود أهداف محددة تساعدنا على تحقيق هذا الغرض.

نعم، سوف نركز على الكرازة. ونساعد مؤمنينا على النضوج. ونستثمر المزيد من مواردنا خارج الكنيسة. ولكن ماذا كانت الأهداف المعينة؟ وكم من الطاقة التي

يجب أن نخصصها لكل هذه الأهداف؟ وما هي النسبة المئوية من مواردنا التي يجب أن تذهب خارج جدران كنيسة ويلو؟ وما الذي يساعدنا على أن نحافظ على توازننا، ووحدتنا وصحتنا في السنوات القادمة؟

لقد سافرت إلى جميع أنحاء العالم، ورأيت الكثير من الكنائس غير المتوازنة. البعض يقوم بالكرازة بفاعلية كبيرة، دون تلمذة مؤمنين جدد. وكنائس أخرى تجدها عظيمة من ناحية التعليم والوعظ، ولكنها تتجاهل قيمة المجتمع ولا تفعل شيئاً حيال المجموعات الصغيرة. وتركز بعض الكنائس على كل من الكرازة والتلمذة، ولكنها لا تأبه بتوفير احتياجات المتألمين، ولا تعتني بالفقراء.

وكنا نود التيقن من أننا فيما ننمو سنزداد قرباً من الاتزان الكامل الذي كانت تتبعه كنيسة سفر الأعمال ٢.

ستة أهداف صعبة وجريئة - أسلوب ويلو:

ولكن، كيف نعرف إذا ما كنا نتحرك نحو تحقيق هذه الرؤية إذا لم نكن قد وضعنا علامات على الطريق تبين إلى أين وصلنا في الطريق إلى تحقيق الغاية؟ كيف يمكن أن نسجل مدى تقدمنا؟ ولأول مرة خلال عشرين سنة بدأت أوساط قيادتنا تفكر، وتصلي، وتصارع بشأن عملية وضع أهداف محددة. ولقد اتفقنا على ستة أهداف تتناغم مع التأكيدات الإستراتيجية الثلاثة التي وضعناها.

الأهداف كانت كبيرة! كبيرة بدرجة تبعث على الخوف. في كتابه «بُني ليبقى» يتحدث جيم كولنز عن الأهداف الكبيرة الصعبة الجريئة. ولقد قررنا أن تكون أهدافنا كبيرة بما فيه الكفاية بحيث تحتاج إلى عمل الله الخارق للطبيعة. وأردنا أن نضع أهدافاً تجعلنا نركع دائماً أمام الله.

وبعد مزيد من الاجتماعات، وجلسات صلاة لوقت متأخر من الليل، أخبرنا شعب كنيستنا بأهدافنا التي تتضمنها خطة خمسية.

ولكي نصل إلى «تأكيدنا الأول» الخاص بتقديم الإنجيل إلى مزيد من الناس في منطقة شيكاغو، فقد وضعنا هذا الهدف:

١- زيادة عدد الذين يحضرون إلى الكنيسة في نهاية الأسبوع في الخدمات الأربع من خمسة عشر ألفاً إلى عشرين ألفاً. وكنا نعرف أن هذا العدد سيتطلب زيادة أعداد المقاعد اللازمة.

ولإنجاز «التأكيد الثاني» الخاص بالعمل على نضج المؤمنين، ركزنا على الأهداف التالية:

٢- أن يكون الاشتراك في المجموعات الصغيرة بنسبة ١٠٠٪. وفي ذلك الحين كان نصف من يحضرون في نهاية الأسبوع يحضرون المجموعات الصغيرة، ولم نكن قانعين بذلك. وكنا نأمل أنه في حالة وصول شعب الكنيسة بنعمة الله إلى عشرين ألفاً، فإن جميعهم سيتمتعون بالاشتراك في المجموعات الصغيرة.

٣- زيادة الحضور لخدمات «المجتمع الجديد» في وسط الأسبوع من ٤٠٠٠ إلى ٨٠٠٠. وهذه الخدمات التي تنعقد مساء كل أربعاء وخميس، بعد تعليم عميق وعبادة مشتركة، إذ أنهما من العناصر الضرورية للنمو الروحي.

٤- تشجيع كل واحد من الثمانية آلاف الذين من المحتمل أن يحضروا اجتماعات نصف الأسبوع أن يصبحوا أعضاء مشاركين بالكامل في الكنيسة. وهذا معناه أن كل فرد سيشترك في عملية نمو منظمة، والتطوع في بعض نواحي الخدمة، والمساهمة المالية في عمل الرب.

وبالنسبة للتأكيد الثالث الخاص باستثمار أنفسنا، ومعرفتنا، وإمكاناتنا خارج جدران ويلو، فقد وضعنا الأهداف التالية:

٥- أن يقوم ٤٠٠٠ من أعضائنا بخدمة الفقراء على الأقل مرة في السنة. وهذا قد يعني بناء بيوت بالاشتراك مع مؤسسة هابيتات للأعمال الخيرية، أو العمل مع أحد شركائنا في الخدمة في وسط مدينة شيكاغو، أو القيام بمهمة قصيرة الأمد في المكسيك أو جمهورية الدومينيكان. وبالنظر إلى كوننا لا نعرف حقاً ما الذي نتوقعه بالنسبة لهذا الموضوع، فإننا وضعنا هذا الرقم بطريقة عشوائية هذا الرقم.

٦- زيادة عدد الكنائس المحلية والدولية التي تخدمها جمعية ويلو كريك من ١٤٠٠ إلى ٦٠٠٠ كنيسة.

اكتشاف الأبطال:

إعلان أهدافنا بشكل علني دفعنا إلى الصلاة بحماسة متجددة، وقد شعرنا أننا بالنسبة لهذه الأهداف كلها، نواجه تحدياً، كما كنا نشعر بالعصبية والإثارة. وأصبحنا ندرك أكثر من ذي قبل أنها كانت في واقع الأمر أهدافاً كبيرة وصعبة وجريئة. وقد حدث هذا عندما أدركنا أننا في حاجة إلى اتخاذ خطوة أخرى كبرى، إذا كنا نريد تحقيق هذه الأهداف.

وفيما يتعلق بقيادتنا، فقد طرحت عليهم هذا السؤال: «من منكم يريد أن يكون بطلاً لأحد الأهداف؟ من منكم يرغب أن يكرس الخمس السنوات القادمة من حياته لقيادة فريق لتحقيق أحد هذه الأهداف؟

قال أحد القادة: «إن قلبي يتلهف على الكرازة، وإني على استعداد لأن أقوم بالقيادة في هذا المجال.

وسوف ألزم نفسي برفع درجة حرارة الكرازة هنا إلى أن يأتي اليوم الذي يكون فيه عدد الحاضرين في الكنيسة في نهاية الأسبوع ما يقرب من عشرين ألف شخص».

وقد أخذ آخر على عاتقه التحدي الخاص بأهداف المجموعات الصغيرة. وتحمل آخر مسئولية أهداف «المجتمع الجديد» الذي يُعقد في وسط الأسبوع. وسرعان ما أصبح لدينا بطل لكل من الأهداف الستة التي سبق أن وضعناها.

وبدأت الإثارة تعرف طريقها. وأتذكر أني ذات ليلة قلت لكبار قادتنا: «هل بوسعكم تخيل ما الذي ستكونون عليه ويلو بعد خمس سنوات من الآن إذا حققنا بالفعل هذه الأهداف بمعونة الله وبجهودنا المكثفة؟ سنكون مجتمعاً مؤمناً يتسم بالنجاح، والنمو، والعمق، والتوازن، والعمل بما يتمشى مع الكتاب المقدس، وهو مجتمع لم ير أحد منا مثيلاً له على الإطلاق. ومن ذا الذي يرفض أن يكون جزءاً من مشروع كهذا؟»

طاقة جديدة، إثارة جديدة. ويلو تنطلق من جديد:

وضعنا الخطة الإستراتيجية في يناير سنة ١٩٩٦. ولقد طرحتها بوضوح كامل لشعب الكنيسة، وكنت أشعر بالتجاوب يتزايد. وعلى غِرار كبار القادة، قال الشعب: «لنبدأ هذه المغامرة، دعنا نذهب، واعتمد علينا. سوف نقوم بواجبنا». كان هذا أمراً مثيراً.

وفيما كانت الشهور تمر، كنت أبتهج بالنتيجة التي يبدو أن بيان تصحيح الرؤية قد حققها. وسرعان ما أصبحت من كبار مشجعي الأهداف والتقدم الملموس. وقد عدَّلنا خطتنا الخمسية لتحقيق الأهداف وجعلها لمدة سنة واحدة وبدأنا نحافظ على التقدم. وبعد مضي سنة، كان بمقدورنا القول عن بعض النواحي: «نعم، نحن نسير حسب الخطة تماماً، ونحقق أهدافنا، بمعونة الرب».

ولكننا رأينا أيضاً أننا متأخرين في بعض النواحي. الأمر الذي أدى إلى تدعيم النقاش في اجتماعات القادة. وأبطال الأهداف سيقولون: «دعونا نتحدث عن هذا. ما هي المشكلة؟ هل وضعنا أهدافاً غير واقعية؟ أم أننا لا نصلي بحماسة كافية؟ أو لا نفكر بوضوح كافٍ؟ نحن نتحدث عن الإمكانية الخلاصية التي تتمتع بها الكنيسة. علينا أن نفكر معاً، والتوصل إلى ما يجب عمله».

وقد مضت سنين منذ أن أطلقت هذه الطاقة في أوساط القيادة في ويلو. ولقد أحببت هذا. وشجعته. وقد تشكلت الإدارة إلى مستوى جديد تماماً. وقد اجتمعنا على عجل لعمل أي شيء بمقدورنا عمله للتأكد من أن الأهداف الستة قد أُنجزت معاً في ذات الوقت. وتأكدنا من سهولة اتصال الأبطال الستة بالقيادة العليا واستخدام إمكانيات الكنيسة. وبدأ الشيوخ يقدمون معونتهم ويتتبعون مدى تقدمنا، وبدأ مجلس الإدارة يناقش كيفية تدبير الموارد المالية، والتسهيلات لمساعدتنا على تحقيق هذه الأهداف الستة.

وكنت أشعر بالجهد الفائق والتعاون التام الذي كنا نبذله معاً وبشكل نادر ما كنت ألمسه في قيادة الكنيسة من قبل. وقلت في نفسي: «إنه لأمر ممتع أن يكون لدينا رؤية معدلة، وأهداف واضحة، وأبطال للهدف. لقد رفعنا من مستويات الطاقة والإصرار والإيمان. فما الذي بوسعنا أن نعمله - كقادة - أكثر من ذلك؟

شيء ناقص:

وكما تبين، المطلوب أكثر من ذلك بكثير.

بعد مضي ستة شهور من الخطة الخمسية، بدأت أشعر بقلق يصعب التعبير عنه بالكلمات. وعندما حاولت أن أشرح ذلك لفريق الإدارة وللشيوخ، كان أفضل ما

استطعت قوله هو تقييم غامض قلت فيه: «يبدو من ناحية ما أننا لم نتوصل إلى ما ينبغي عمله بالنسبة للأهداف الثمانية كلها، لقد حققنا ما نصبو إليه بالنسبة لأربعة أو خمسة منها فقط. فالإنجاز يتفاوت بين جهة وأخرى ولا يصل في بعضها إلى الحد المأمول».

وكانوا يقولون: «بيل، من الذي لم يحقق المطلوب؟ وما هي القسم الذي أخفق في تحقيق ما كان مأمولاً؟».

وكنت أرد قائلاً: «لست متأكداً. ولكني أود التعرف على هذا الأمر، وأحتاج إلى معونتكم. لنقم بهذا معاً».

كان يتوجب عليَّ أن أكون أميناً، وكانت هذه فترة عصيبة لنا جميعاً في القيادة العليا في ويلو. كنت شخصاً مملاً يقحم نفسه في كل شيء، ويطرح الكثير من الأسئلة فيما كان الآخرون يغمضون أعينهم ويتهامسون ساخرين: «ها هو قد عاد يمارس هوايته».

وحدث ذات ليلة، فيما كنت في المطبخ في بيتي، أن انتابتني حالة من اليقظة وكأنني كنت في غفوة. والحاصل، أن ابنتي شونا الطالبة في الكلية، كانت في إجازة من الدراسة، وقد دعت خمساً أو ستاً من صديقاتها لتناول طعام الغذاء. وكنت واقفاً في المطبخ أتجاذب معهن أطراف الحديث حين شرعت إحداهن تحدثني عن الكيفية التي أتت بها إلى المسيح، من خلال خدمتنا للمدارس الثانوية المسماة «خدمة الطلبة» - لأنها قدمت لأبنائي مساعدة فوق الوصف - وعلى ذلك لم تأخذني دهشة لدى سماعي عن تأثيرها على هذه الفتاة.

استطردت تقول إنها كانت تذهب إلى كلية في الخارج في شرق البلاد. ولما سألتها إلى أي كنيسة كانت تذهب وهي هناك - وقد توقعت منها أن تقول إنها كانت تشترك في كنيسة محلية، وربما حتى في إحدى الكنائس التي تشرف عليها جمعية ويلو كريك. ولكنها لم تقل هذا، بل قالت: «لم أكن أذهب إلى الكنيسة هناك».

ولقد ظننت أنها ربما كانت تجد صعوبة في الانتماء إلى كنيسة تقليدية بعد أن عرفت المسيح في ويلو. ولذلك قلت ربما أنها كانت في فترة انتقالية وأنها تحتاج إلى بعض

الوقت لتجد كنيسة أخرى. ولكني أضفت قائلاً: «غير أنه توجد الكثير من الكنائس العظيمة هناك، وإني على يقين من أنك ستجدين ضالتك».

قالت: «لا أعتقد أن هذا هو بيت القصيد. إني لم أكن إطلاقاً جزءاً من كنيسة ويلو كريك. كل ما عملته أني توجهت إلى جماعة «خدمة الطلبة». قلت: «حقاً، إذاً أي كنيسة كنت تحضرين عندما كنت في المدرسة الثانوية؟»

اعترفت قائلة: «لم يسبق لي إطلاقاً أن ذهبت إلى الكنيسة».

قلت: «أعتقد أني تهت تماماً في هذه المحادثة. قلت إنك كنت تحضرين جماعة «خدمة الطلبة» لمدة أربع سنوات». ابتسمت قائلة: «فعلاً، هذا صحيح، لقد عرفت المسيح هناك، وتمت تلمذتي هناك، وتعلمت أن أخدم هناك، ولم يسبق لي أن سمعت إطلاقاً عن «كنيسة مجتمع ويلو كريك».

زادت نبضات قلبي حين تذكرت بعض الأحاديث التي كانت تتسم بنفس اللهجة وقد جرت منذ عهد قريب بيني وبين الأعضاء في أروقة ويلو. فقد سألوني: «كيف تسير الأمور بالنسبة لويلو؟» ولماذا لم تقولوا: «كيف تسير الأمور بالنسبة لأهدافنا؟ أليست أهداف ويلو من أهدافكم؟»

وكلما زاد تفكيري في «حالة عدم الرضا هذه» زاد الأمر وضوحاً بالنسبة لي. فعلى مدى السنين تغيرت بعض الأمور في الكنيسة، دون أن يكون لي علم بها، لقد تطورت ويلو من مجتمع مترابط بشكل وثيق، له هوية واحدة، ويعمل على ضوء المبادئ الكتابية، إلى اتحاد لا مركزي، متعدد الهوية للخدمات الفرعية، والرابطة بينها ليست قوية. وبالنسبة للكثيرين، كل ما يعرفونه حقاً عن ويلو هو الخدمة الفرعية التي ينتمون إليها. حتى العاملين أنفسهم، كان الكثيرون منهم مرتبطين بقوة بالقسم الذي يعملون فيه أكثر من ارتباطهم بالكنيسة ككل.

هذا هو السبب في أننا لا نبدو جميعاً من أصحاب الفكر الواحد. لأننا لسنا كذلك. والمشكلة هنا، هي أنه لم تكن كل خدمة فرعية ملتزمة كما هو مطلوب منها بأهداف النمو الروحي التي سبق أن اتفقنا عليها ككنيسة.

وقد قلت لفريق القيادة التنفيذي: «نحن في حاجة إلى أكثر من بيان عن الرؤية المعدلة.

نحتاج إلى أهداف واضحة، وأبطال للهدف لتحقيق الإمكانية الخلاصية الكاملة التي تتمتع بها هذه الكنيسة. نحن في حاجة إلى أن نربط كل عضو من العاملين، ممن يعمل كل أو بعض الوقت، بخطتنا الإستراتيجية، كما أننا في حاجة إلى إعادة تدريب كل واحد كي يشعر بمسئولية عن مستقبل الكنيسة ككل، وليس عن الأقسام المعنية التي ينتمون إليها فقط. وبعد ذلك قد نبدأ في التركيز على النواحي الثماني كلها.

وافق فريق القيادة التنفيذي على ذلك، ولكن لم يكن معنى هذا أن المشكلة ستُحل بسهولة. كنت أُدرك أنه سيكون علينا أن نعمل بشكل مختلف عما فعله طاقم الملاحين الذين كانوا معي في سباق الزوارق عندما فشلنا في تعديل اتجاه الشراع المثلث الضخم - ذلك أنه علينا الرجوع إلى الأساسيات.

أساسيات الكنيسة: التخطيط.

لابد لنا من أن نقول لهيئة العاملين: هذه كنيسة، ونحن كيان واحد، ونشكل مجتمعاً يعمل على أساس كتابي، ولسنا مجموعة من الكواكب تدور كلها حول الكوكب الأم. وبتعبير آخر، «هذا ما جاء في أعمال «٢».

وهذا هو معنى أن نكون كنيسة. وهذا ما يتوجب علينا عمله لكي نكون عروساً متألقة للمسيح. وعلينا جميعاً أن نشترك في هذا التحدي الخاص بالتخطيط. وكيف ندعي أننا أعضاء في جسد واحد ما لم نأخذ نفس الاتجاه ونعمل من أجل نفس الأهداف؟

وما لم نتكاتف معاً، سوف تتدهور صحة ويلو شيئاً فشيئاً - وبمرور الوقت تذوي ثم تموت. ولا يمكننا أن نسمح بحدوث ذلك».

كنت أتمنى لو كان بوسعي القول أن تكاتف العاملين جاء بسلاسة مثل عملية تحويل اتجاه الشراع الذي تمرن عليه فريق ملاحينا، لكن الأمر لم يحدث على هذا النحو. ذلك أن بعض العاملين الذين عملوا بطريقة استقلالية لمدة عشر سنوات أو أكثر لم يرحبوا كثيراً بتعديل خطط الخدمة الفرعية ليضعوا مزيداً من الطاقة للتحدي الأكبر الخاص بالكنيسة. شعر البعض بأننا نغير القواعد وسط المباراة، ومن ناحية ما، كان هذا ما حدث فعلاً.

ولسنوات كثيرة قمنا بتعيين العاملين، وأعطيناهم الميزانيات، وقلنا لهم: «اذهبوا وأقيموا خدمة خاصة بالبالغين، وأقيموا خدمة للشباب، وأقيموا خدمة لتقديم الموسيقى. تمعوا بنشاطكم». غير أن البعض منهم كانوا يأخذون اتجاهات مختلفة تماماً عن الكنيسة بوجه عام بينما كانوا جميعاً منخرطين في أعمال مهمة، غير أنهم لم يكونوا جميعاً في خدماتهم يحركون الناس بشكل دائم تجاه الأهداف التي سبق أن اتفقنا عليها ككنيسة. وبعض الخدمات الفرعية، لم تكن لديها خطط معينة لمساعدة الناس على الاشتراك بشكل أكثر في الأمور الروحية، أوالاشتراك في المجموعات الصغيرة أو في الخدمة كمتطوعين، أو مساعدة الفقراء. وكيف يسعنا أن نتوقع من شعب الكنيسة ككل أن يتحرك في هذه الاتجاهات إذا كان قادة الخدمات الفرعية لا يتمسكون بهذه القيم؟ غير أنه عندما قلنا: «لقد حان الوقت لأن نشارك جميعاً بنصيب في بناء الكنيسة ككل، لم يَرُقْ هذا الكلام للبعض. وساء الوضع قليلاً. لكن معظم العاملين كانوا متفاهمين وتقبلوا الأمر بارتياح. أما البعض الآخر، فكان الأمر بالنسبة له يمثل طريقاً طويلاً وصعباً، بل أكثر طولاً وصعوبة من المتوقع على الإطلاق. وقد استغرق الأمر شهوراً كثيرة مليئة بالاجتماعات والمناقشات لمساعدة الجميع على معرفة أن اتّحاد الخدمات الفرعية ليس بالأمر الكتابي ولا هو بالأمر المتوقع له البقاء.

رسم خط في الرمال:

عندما قلت إن الطريق طويل وصعب، كنت أعني ما أقول. وقد سبب لي هذا ضغطاً عاطفياً شديداً. وقد اضطررت في أحد اجتماعات العاملين أن ألجأ إلى اقتباس قول لجاك ويليش المدير العام التنفيذي السابق لشركة جنرال إليكتريك، المتعجرف - غليظ القلب. قال إنه تأتي أوقات لا يتسنى فيها للقائد أن يكون الكاهن البوذي المنزوي في ركن خاص. ليس بمقدوري أن تكون الشخص المعتدل، المتوازن كثير الاهتمام بالآخرين، والذي توضح لهم السياسة. بل لا بد وأن تكون على حافة الجنون.[1]

هذا ما سيطر على حالتي العاطفية في هذه الظروف، لقد نفد صبري تماماً من محاولة

---

1 Robert Slater, Jack Welch and the GE Way (New York: McGraw Hill, 1999), 42.

أن التزم الهدوء وأكون عقلانياً. وعند نقطة حاسمة، وبعد قضائي عدة شهور اتحدث للعاملين عن عملية التخطيط، قلت لهم أخيراً: «لقد مضى الوقت الذي كنت أستطيع أن أكون فيه هادئاً رابط الجأش بالنسبة لعملية التخطيط هذه. ذلك أن مستقبل ويلو كله متوقف عليها. وإني مُصِر على أننا سننضم إلى الخطة الإستراتيجية لهذه الكنيسة التي باركها الله. هذا قراري الأخير. وإذا شعر أحدكم أن ليست لديه رغبة في الانضمام لتنفيذ هذه الخطة، فله حرية العثور على خدمة في كنيسة أخرى وبوسعه أن يدعمها تماماً. وأرجو ألاَّ يغضب هذا الموضوع أحداً. إننا نعيش يوماً جديداً هنا».

ولم يسبق لي إطلاقاً أن لجأت إلى استخدام السلطة في وضعي كقائد كنيسة. وإني أعرف تحذيرات يسوع بشأن سوء استخدام السلطة. وأعرف مدى خطورة ذلك. ولكنني أعرف أنه تأتي أوقات لابد وأن يتصرف فيها القائد بشدة. وقد يأتي وقت يكون فيه موضوع ما قد أصبح في عالم النسيان وعلى القائد أن يتخذ الإجراء اللازم.

وعلى ذلك قلت لفريق العاملين: «إني لا أطلب مشاركتكم على غير رغبتكم في هذه الخطة. وإني أطلب منكم التزاماً ١٠٠٪ بأن تصلوا وتعملوا وتخدموا من أجل تحقيق هذه الخطة.

إنها خطة تتطلب وقتاً بنسبة ١٠٠٪. وإذا لم يكن بمقدوركم تقديمه أو لا ترغبون في ذلك، فقد حان الوقت لرحيلكم. نحن في حاجة لمشاركة الجميع لنعمل بأقصى طاقتنا ككنيسة».

في ذلك اليوم توقف عدد من العاملين عن حمل صورتي في حافظة نقودهم. غير أن الثناء العظيم كان من نصيب الزملاء الأعلى مني لتكاتفهم وإعادة توجيه كل شخص، وكل وظيفة، وكل قسم في الكنيسة ليعكس التزاماً تاماً نحو تحقيق رؤيتنا.

المشاركة في المسئولية بالنسبة للكل:

كان هذا من بين التحديات التي تتضمن واحدة من أكثر الأعباء التي واجهناها في حياتنا في كنيسة ويلو طوال حياتنا. ولكننا تمسكنا بها بإصرار لا يلين، ولم أندم على ذلك. وفي تلك الأيام كان لكل شخص من العاملين نصيبه من المجازفة في الأهداف

الشاملة التي تسعى الكنيسة إلى تحقيقها. وكان كل واحد من العاملين يتحمل مسئولية مساعدة الكنيسة لتحقيق خطتها الإستراتيجية. وكل قسم في الكنيسة كان يغذي الشعلة الكرازية حتى يمكننا أن نملأ خدماتنا التي نقدمها في نهاية الأسبوع بأولئك الذين يسعون إلى معرفة المسيح. وكل قسم في الكنيسة كان يرفع قيمة المجتمع ويجذب الناس إلى مجموعات صغيرة. وكل قسم في الكنيسة كان يحث الناس على حضور خدمات «المجتمع الجديد» التي كانت تُقدم وسط الأسبوع، لكي يصبحوا أعضاء مشاركين في الكنيسة، وليخدموا الفقراء. وليخدموا الكنائس في جميع أنحاء العالم.

ونحن نحضر الآن قادة من كل قسم ليحضروا أمام فريق الإدارة بأكمله والشيوخ، وذلك مرتين في السنة لتقديم عروض رسمية تبرز تقدم القسم الخاص بهم، وما بذلوه من جهود في مساعدة الكنيسة على تحقيق أهدافها الإجمالية. وهذه الاجتماعات التي تستمر ثلاثة أيام تكون مكثفة جداً، ولكنها كانت تبعث على البهجة أيضاً. وكنت أعود دائماً إلى بيتي من هذه الجلسات وأنا في غاية السرور.

جاء في رسالة بولس الرسول الأولى لأهل كورنثوس ١٤: ٤٠ عن الكنيسة: «ليكن كل شيء بلياقة وبحسب ترتيب». وبمقدوري أخيراً أن أقرأ هذه الآية دون شعوري بالإثم. وأتذكر أني كنت جالساً في سيارتي مستغرقاً في التفكير، بعد الجولة الأولى من العروض التي قدمها القسم الذي انتمي إليه. «أخيراً نحن نقدم قيادة رائعة هنا».

وليس الأمر مجرد طرح للرؤية، وحديث حماسي، وشعارات، وقيادة تستند إلى القوة. بل قيادة تركز على تنفيذ المهمة المطلوبة.

مأساة عصرية:

أعطاني الله امتياز زيارة كنائس كثيرة، وقد لاحظت أن كثيرين من القادة كانوا يجدون إثارة في طرح الرؤية. وكان يقفون أمام شعوبهم ويقولون: «سوف نربح العالم». وبعد ذلك قمت بزيارة هذه الكنيسة بعد ثلاث سنوات ولكن لم يكونوا قد ربحوا واحداً من المباني المجاورة، ولا حتى رصيف مشاة. والتغيير الوحيد هو أنهم كانوا أسوأ حالاً. وهذه مأساة في الملكوت.

منذ فترة بسيطة حضرت جنازة في كنيسة سبق أن قمت بزيارتها منذ ثلاثين عاماً مضت. وفيما كنت جالساً في مقعد خلفي لم أستطع أن أمنع نفسي من التفكير ملياً في تاريخ هذه الكنيسة. ومما استطعت أن أراه، أن هذه الكنيسة لم تشهد سوى تغيير قليل خلال الثلاثين سنة. وعلى أساس إعلان كان داخل جيب خشبي في ظهر المقعد الذي أمامي، مازالت هناك خدمة صباحية يوم الأحد، حيث كان ١٧٥ شخصاً يملأون ثلثي المقاعد الموجودة في الكنيسة. وليس بمقدوري أن أخبركم عن مدى الحزن الذي غمرني عندما عرفت أن زيادة تبلغ عشرة آلاف شخص طرأت على السكان المحيطين بموقع الكنيسة مباشرةً، وذلك زيادة عما كان عليه عددهم منذ ثلاثين عاماً مضت، غير أن حضور خدمة نهاية الأسبوع يبدو أنه لم يطرأ عليه أي تغيير. قلت في نفسي: «يا إلهي، أين الناس الذين كانت حياتهم ستتغير بشكل جذري لو أنهم حضروا إلى الكنيسة؟ وما الذي حدث خلال هذه السنوات؟ ومن الذي يقدم رسالة الرجاء لهؤلاء الناس؟ ومن الذي يحاول أن يربح الجيران؟ وزملاء العمل والأصدقاء الذين هم بعيدون عن الله؟

تساءلت، ما السبب؟، هل اكتفى الناس الطيبون في هذه الكنيسة بهذا التأثير الضعيف على مجتمعهم؟ لماذا سمحوا لهذه الكنيسة بالفشل في استخدام إمكانياتها؟ أعتقد أن شعوري ربما كان أفضل في مواقف كهذه. لو عرفت أن قادة الكنيسة قد وضعوا خططاً طموحة، وبذلوا قصارى جهدهم لتنفيذها، وكانوا يصلون بحرارة إلى الله طالبين بركته. غير أنه لسبب ما، فشلوا تماماً في تحقيق أهدافهم. هنا، كنا سنلمس أن جهداً أميناً قد بُذل. ولكن هذه حالة نادرة.

وفي كثير من الأحيان، تكون هناك مجموعة من المؤمنين المخلصين، يسعدهم أن يساعدوا كنيستهم على أن يكون لها تأثير قوي، إذا عرفوا فحسب ما يجب عليهم عمله. ولكنهم لا يعرفون. وعلى ذلك تجدهم يجلسون في مقاعدهم المريحة، وقد تملكهم الإحباط حيث يرون أمامهم صفاً طويلاً من القسوس يمرون من الأبواب الدوارة، كل منهم مخلص لله، وعلى استعداد للدراسة والوعظ، غير أنه ليس من بينهم، على ما يبدو، من تم حثّه أو تدريبه (أو ربما لم يكن من بينهم شخص له الموهبة)

لممارسة القيادة، وهؤلاء الناس الطيبون، ومئات الآلاف غيرهم ممن هم على شاكلتهم موجودون في الكنائس، ودرسوا الكتاب المقدس. وحضروا دراسات في الصلاة والكرازة. ولكن لم يكن هناك من يلهمهم ويعبئهم، وينسق جهودهم. إن رغبتهم في إحداث فرق من أجل المسيح قد أحبطت تماماً. وأني أعتقد أن مأساة الكنيسة الكبرى في زماننا هي فشلها في معرفة أهمية الموهبة الروحية في القيادة. ويبدو لي أن نسبة من الرعاة على مستوى العالم هم الذين يمارسون الموهبة الروحية للقيادة، وتنظيم الكنيسة حولها، ويوزع أعضاء الكنيسة على الخدمات الخاصة بها. والنتائج من ناحية نمو الكنيسة والتأثير الروحي على مستوى العالم تدعو للأسف.

ويجب أن نفهم ما هو تأثير عدم ممارسة مواهب القيادة على الملكوت. وما جاء في الرسالة إلى العبرانيين ١٣: ١٧ يذكر قادة الكنيسة بأنهم سوف يعطون حساباً عما فعلوه بمواهب القيادة. ومن الجلي أن تكون هناك نتائج سلبية عند إهمال أية موهبة روحية. ولماذا إذا عُزل أولئك الذين يتمتعون بموهبة القيادة في هذه الفقرة؟ أعتقد أن ذلك مرده أن عواقب إهمال موهبة القيادة هي عواقب وخيمة، وذلك عندما يفشل أولئك الذين من بيننا ممن يتمتعون بمواهب القيادة في ممارسة القيادة بفاعلية، لأن ذلك له تأثيره على الكنيسة المحلية بكاملها، ناهيك عن الذين لا يذهبون إلى الكنيسة في مجتمعنا.

ويجب على الكنيسة أن تفهم أن موهبة القيادة هي الموهبة المحركة التي تنشط وتوجه وتقوي كل المواهب الأخرى. والذين يتمتعون بالموهبة الروحية للقيادة مدعوون لدعم بيئة يستطيع فيها المعلمون أن يعلموا والرعاة أن يرعوا والمديرون أن يديروا، وبدون ذلك، تضعف المواهب الأخرى، وتصبح الكنيسة منغلقة على نفسها وعاجزة. وينتهي الأمر بغير المؤمنين إلى أن يقطعوا تذكرة ذهاب دون عودة ولا توقف إلى جهنم. هذا هو السبب في أنني أبرز ثانية ما قاله الرسول بولس بمحبة للقادة: «إذا كانت لديكم موهبة القيادة .... فقودوا».

ما معنى أن تكون قائداً مجتهداً:

كنت لسنوات عديدة أحاول مساعدة الناس على معرفة أهمية موهبة القيادة الروحية.

وكل ما أرجوه هو أن جميع القادة في الملكوت يكرسون أنفسهم لأن ينمّوا قدرتهم على القيادة. وجميع القادة في حاجة إلى أن يكافحوا بصفة مستمرة من أجل أن يرفعوا قدرتهم القيادية إلى المستوى التالي، مهما كان الأمر صعباً. نحن في حاجة لأن تكون لدينا الرغبة في الخروج من نطاق راحتنا بما تعودنا عليه، وأن نتعلم مهارات ونظماً جديدة، بل ونخضع لعملية إعادة التدريب. وأود أن أطلب منا جميعاً - نحن القادة - أن نضع أنفسنا على طرق نمو مكثف، وأن نقرأ ونتأمل، ونسافر ونسعى للتدرب، ونبحث عن معلمين، وأن نبدأ بحثاً لا يتوقف عن أفضل نماذج القيادة التي يمكننا أن نجدها.

وإني أطلب من القادة أن يتواضعوا حتى يستطيعوا أن يتعلموا. وإني أطلب منا جميعاً - نحن القادة - أن نتحلى بشجاعة كافية لأن نطبق أفضل النظم بطرق سليمة وبتوجيه من الروح القدس في أي موقع للقيادة وضعنا الله فيه. وإني أعرف أن بعض الناس يشعرون بتردد بالنسبة لهذه النقطة. وأعتقد أنه «سؤال مشروع» عما إذا كان هذا ما عمله الروح القدس في يوم الخمسين، حيث أعطى حياة وقوة للكنيسة وكلفها بتغيير العالم. هل كان في فكر الله أهداف وتخطيط إستراتيجي لخدمة إرسالية الكنيسة؟ أم أننا نفرض أمور العالم وممارساته على العالم الروحي، بينما لا مكان لها فيه؟ وهل بتركيزنا على القيادة نخاطر بتخطيط إستراتيجي لاستخدام القوة الخارقة للروح القدس خارج الكنيسة؟

هذه أسئلة لها أهميتها. وعلى القادة أن يقرروا ويحددوا موقفهم تجاه هذه الموضوعات، وكيف نأخذ موضوع القيادة والإدارة بجدية تامة. وكيف أنه علينا أن نحاول بكل اجتهاد تحويل الرؤية إلى حقيقة في الكنيسة. وهل يجب علينا أن نحلم فقط ونلقي بخطب حماسية ونترك بقية الأمور لله؟ أم يجب علينا أن نعمل بجد من أجل تحقيق نتائج مرضية؟

أسئلة صعبة في كلية التجارة بجامعة هارفارد:

كان عليّ أن أتناول هذه الأسئلة منذ بضع سنوات مضت في وضع فريد. كنت في كلية التجارة بجامعة هافارد للدفاع عن دراسة عن وضع ويلو كريك كان قد أعدها

جيم ميلادو - وهو الآن رئيس جمعية ويلو كريك - غير أنه في ذلك الحين كان طالباً بكلية التجارة بجامعة هارفارد. وبعد رؤية مدى الاهتمام الذي نوليه لعمليات القيادة والإدارة في ويلو، رفع أحد الطلبة يده، وسألني:

«لا أعتقد أنه يجب عليك أن تخلط بين أفضل ممارسات القيادة والأمور الروحية».

ثم استطرد قائلاً: «إني في الحقيقة لا أشعر بالراحة مع كل هذا التدريب الخاص بالقيادة، وتطويرها، والعمل من أجل النتائج على النحو الذي لمسته في ويلو. وإني أعتقد أنه عندما يتعلق الأمر بالله، والعالم الروحي والكنيسة، يجب ألاَّ تتدخل، ارفع يدك عن هذا الأمر، واترك الأمور تجري في أعنتها، ودع الأمر لله. هذا ما أعتقده».

تفرست في الوجوه المترقبة في المدرج المتعدد الصفوف وبسرعة تضرعت إلى الله قائلاً: «أرجوك يارب، ساعدني على أن أشرح هذا جيداً». ثم ركزت انتباهي ثانية بذاك الذي يتحداني وقلت له: «الواقع أني أجد الأمر مثيراً للغاية أن تكون أنت هنا في واحدة من أفضل الكليات في تاريخ التعليم، حيث تتعلم أحدث وأعظم نظم القيادة والإدارة حتى يمكنك بعد تخرجك من هنا أن تنضم إلى شركة تجارية لتساعدهم على تحقيق نجاح عظيم في صناعة وبيع الصابون، أو المعلومات والبرامج. ولا يوجد في هذا الأمر ما يشين. ذلك أنه بوسع الناس الاستفادة من استخدام هذه الأشياء، وعلى ذلك عليك أيضاً أن تبذل كل ما بوسعك لتوفرها لهم. ومع ذلك فهذه مجرد أشياء. وهي لن تغير حياة أي إنسان بطريقة عميقة ومؤثرة، وهي لن تغير العالم، أو تحدد المصير الأبدي لأي شخص.

«وما يتعين عليك فهمه هو أن البعض منا نحن قادة الكنائس يعتقدون اعتقاداً راسخاً أن الكنيسة المحلية هي رجاء العالم. ونحن نؤمن بهذا حقاً. فنحن نؤمن بحق أن الكنيسة هي الوكالة التي أوجدها الله في المجتمع وأناط إليها مهمة توصيل رسالة محبة المسيح المغيّرة. ونحن نؤمن أن الكنيسة تتعامل مع أعمق احتياجات الإنسان. ونحن نؤمن أنه بمقدور الكنيسة قيادة الناس إلى طريقة جديدة تماماً للحياة والمحبة والخدمة، ومن ثم فإنه باستطاعتنا تغيير المجتمع. « كما أنك في حاجة إلى أن تعرف أن البعض منا، نحن قادة الكنيسة، يعيشون يومياً وهم يعرفون أن المصير الأبدي للناس

في مجتمعنا أمر معلق. هذا هو السبب في إصرارنا على أن تكون رؤانا صحيحة، وأن نعيش على أساس قيمنا، وأن نضع إستراتيجيات فعالة. ونحن على قناعة حقيقية بأنه من المهم تحقيق أهدافنا. وأنه من المهم أن نوحد صفوف العاملين معنا وأن نضفي الفعالية على إمكاناتنا. ونحن نعتقد أن نجاح كنائسنا أو فشلها يؤثر بشكل مباشر في حياة الناس هنا في هذا العالم وكذلك في الأبدية. ونحن نؤمن بهذا في عمق أعماقنا. وعلينا مسئولية توضيح ذلك».

وواصلت كلامي: «هذا هو السبب في أننا لا نتوانى عن تعلم وتطبيق أفضل المبادئ بحسب ما يقودنا الله في كنائسنا. وكيف لنا أن نعمل خلاف ذلك، الكنيسة هي رجاء العالم».

ساد الهدوء التام في تلك الغرفة. وفي وقت لاحق فكرت في هذه اللحظة. إذا كنت أؤمن حقاً أن الكنيسة هي رجاء العالم فإن لهذا تأثيراته الضخمة على موهبتي الروحية في القيادة. لأنه لسبب ما، أعطاني الله هذه الموهبة، وأنا لم أطلبها إطلاقاً بل ولا أستحقها. ولكني أتمتع بها بدرجة هائلة، ولكنها جاءت بمجموعة واضحة من الأوامر. فالله يقول لكل قائد ما يقوله لي: «عليك أن تقود بكل اجتهاد وبأقصى ما تستطيعه. وعليك أن تضاعف إلى الحد الأقصى كل ذرة من إمكانية القيادة التي وضعتها فيك. اقرأ. ادرس. تعلم. من أجل الكنيسة والعالم. عليك أن تنمي هذه الموهبة إلى أقصى حد ممكن في حياتك».

هل كان يسوع لا يبالي؟

يبدو الأمر حاداً لدرجة ما؟ وإذا كنت تعتقد هذا، دعنا نلقي نظرة على الكيفية التي تصرف بها يسوع - القائد الأعظم - بالنسبة للتحدي الذي كان يواجهه في قيادته. فعندما كان في الثانية عشر من عمره قال لوالديه: «يجب أن أكون في ما لأبي». وبتعبير آخر: «ليلعب الأطفال الآخرون ما شاءوا من لعب، وليقرأوا المجلات الفكاهية. أما بالنسبة لي. فلديَّ عالم يجب عليَّ أن أغيّره. وهذا عمل جاد وخطير». لقد أذهلني حقيقة أنه وصف الأمر بأنه عمل.

وبعد ذلك بسنوات، حين بدأ خدمته بشكل رسمي، كانت لديه رؤية واضحة. كانت لديه خطة إستراتيجية لمدة ثلاث سنوات تضمنت اختيار اثني عشر تلميذاً وتطوير إمكاناتهم. وكانت لديه خطة كرازية أُحسن وضعها بحيث تحركت من الدوائر الداخل إلى الخارج: أولاً، أورشليم، وبعد ذلك اليهودية ثم السامرة ثم إلى أقاصي الأرض. وقد أعطى يسوع لأتباعه تكليفات محددة. وبوسعك أن تقول إنه وضع توصيفاً للمهمة.

وحين كان تلاميذه يؤدون مهامهم على نحو حسن، كان يطري عليهم ويكافئهم. وعندما كانوا يفشلون، كان يواجههم ويبين لهم الطريقة التي يجب أن يؤدوا بها مهامهم. ثم يرسلهم للقيام بها ثانية، ولكن بشكل أفضل هذه المرة. ولم يكن يسوع يتهاون ولو قيد أنملة بالنسبة لموضوع بناء الملكوت. ذلك أن محبته للضال، وحبه للكنيسة كانا يتملكان عليه زمام أمره، وعلى ذلك أخذ على عاتقه عمل أبيه طوال الطريق إلى الصليب. ولا أعتقد أن يسوع لا يبالي اليوم، تماماً كما كان حين عاش بالجسد على الأرض. وأعتقد أنه يتوقع من قادة الكنيسة اليوم أن يبذلوا قصارى جهدهم لبناء كنائس ناجحة. ولا ننسى أنه قال ليس لنا أن نعمل بمفردنا. بل أوصى بأن يعطينا المواهب، والقدرة، وأن يساندنا. غير أننا - على غرار يسوع الذي هو أعظم قائد روحي على الإطلاق شاهده هذا العالم - نحتاج إلى أن نكون جادين بالنسبة «لعمل أبينا السماوي». وعلينا أن نتذكر أن القيام بهذا العمل يحتاج إلى الصلاة، والنظام الروحي، والاعتماد على الروح القدس - وممارسة القيادة على أفضل وجه. إنه اتفاق أن يساعدنا الروح القدس في هذا العمل المشترك بيننا. كما أننا في حاجة أيضاً لأن نتقبل ما قد نُطالب بدفعه ثمناً لتكريس حياتنا لبناء ملكوت الله. هذا ما فعله يسوع. هل بوسعي أن أقولها صراحة؟ لقد حان الوقت لقادة الكنائس أن يقودوا بالفعل. وقد حان الوقت بالنسبة لنا لأن نكون في عمل أبينا السماوي، ونبذل كل جهد، وأن نتكل عليه، وأن نقوم بواجبنا حقاً كقادة.

الفصل الرابع
بناء فريق الأحلام للملكوت
المجموعات قريبة من قلب القائد

كانت تلك المكالمة من نوعية المكالمات التي لا تُنسى إطلاقاً. جاءت صوت المتكلم هامساً «لقد رحل، ونحن نعرف كيف أن جدول أعمالك مشحون للغاية، كما نعرف المسافة التي يجب قطعها لكي تأتي، ولذلك لا يتوقع أحد حضورك الجنازة، غير أننا قلنا إنه يتوجب إطلاعك على الأمر».

وفي الحال، اتصلت هاتفياً بمساعدتي جين، التي تعرف كيف تنجز أعمالها الكثيرة بطريقة سحرية. وفي غضون يومين، كنت وزوجتي لين، نقف إلى جوار الأرملة الشابة لواحد من أول العاملين في ويلو كريك.

لم يكن توم قد تخطى الأربعين من عمره، غير أن مرض اللوكميا دمَّر جسده وقضى على حياته. والآن، تجدني أبحث عن وسيلة أواسي عائلته الحزينة. غير أنني قبل أن أجد كلمات التعزية المناسبة، إذا بزوجته تحتضنني وتقول في هدوء: «بيل، أنت تعرف أن توم لم يعتبر نفسه حياً على الإطلاق إلاَّ حينما كان عضواً في فريق العمل في ويلو كريك؛ فهذه الفترة كانت أروع سني حياته».

وبعد انتهاء مراسيم العزاء، إذا بشقيق توم يتنحى بي جانباً، ويعبر عن أفكار مماثلة حيث قال: «لم يسبق لي أن تقابلت معك إطلاقاً، لكني أريدك أن تعرف فحسب أنه من وجهة نظري كأخ، كانت فترة عمل توم في كنيستك هي أفضل سني حياته. ولم أره إطلاقاً أسعد حالاً مما كان عليه حاله في تلك الفترة. ولم أره أكثر إثارة أو يشعر بأنه حقق ذاته سوى في الفترة التي كان فيها ضمن فريق عمل ويلو.

بعد ذلك جذبني من ذراعي، وقال هذه الكلمات وقد غمره الحزن: « كان توم أخي الوحيد. وإني أشكرك لأنك ضممته إليكم، وأشكرك للحب الذي غمرته به، وأشكرك لما كنت تقدم له من نصح. كما أشكرك لأنك وفرت له مكاناً ينتمي إليه».

وفي طريق العودة إلى بيتي، نظرت عبر نافذة الطائرة، وأدركت من جديد، أية ميزة أن يكون الإنسان جزءاً من فريق تسود أفراده المحبة والاتحاد، والعمل بكل حب ونشاط. وشعرت بسعادة أن استطاع توم أن يختبر هذه الأمور. وقد رجعت بذا كرتي إلى السنوات التي كان يجلس فيها إلى أحد المكاتب في ويلو يشارك بأفكاره، ويساعد في وضع الخطط، يثير حماسة الآخرين، كما يثير الآخرون حماسته وذلك في إطار فريق ناجح وقوي وفعال. وقلت في نفسي: كم من أناس يذهبون إلى القبر دون أن يختبروا ذلك؟ وكم من قادة الكنيسة. والرعاة، والعلمانيين المخلصين يخدمون لسنوات دون أن يلمسوا في يوم من الأيام هذه المشاعر الصادقة؟ كان ابني «تود» الذي يبلغ من العمر ثلاثة وعشرين عاماً، يسمعني معظم فترات حياته وأنا أعلم وأعظ عن فكرة عمل المجموعة. وقد شاهدني وأنا أتولى القيادة وأقوم بالخدمة في فرق كثيرة ومختلفة حول الكنيسة. غير أنه كان لا بد وأن يختبر هذا بنفسه لكي يفهم سبب شدة حماسي لهذا الأمر. وفي العام الذي تركنا فيه ليلتحق بالكلية في جنوبي كاليفورنيا، بدأ يحضر جمعية كنيسة ويلو كريك التي لم تكن بعيدة عن كليته. وفي غضون أشهر قليلة أصبح تود عضواً في فريق القيادة الخاص بخدمة الشباب في هذه الجمعية.

وذات ليلة، وفيما كان في البيت أثناء إجازة الربيع، صعد - في وقت متأخر من تلك الليلة - إلى حجرة مكتبي وقال لي: «إني أفهم يا أبي الآن ما هو الفريق الذي يعمل من أجل المجتمع» وأعرف أن الأمر أكثر من مجرد العمل مع أناس آخرين، إنه قضاء الحياة «بعمق» مع بعضنا البعض فيما نخدم معاً، والفارق كبير بين الحالتين.

سعدت كثيراً لدى سماعي هذه الكلمات من ابني. وياليت المزيد من القادة يميزون الفرق بين «مجردِ العمل بين أناس آخرين»، و «قضاء الحياة بعمق مع بعضنا البعض فيما نخدم معاً». وممارسة هذا النهج الأخير يمكن أن يُحسن من درجة حرارة العلاقات بالنسبة لكل مجموعة قيادة كنسية في العالم.

ثلاثة نماذج من فرق المجموعات:

منذ عدة سنوات مضت، دُعيت إلى واشنطن العاصمة لحضور الاحتفال الذي سيُقام

لتسليم د. بيللي جراهام ميدالية الشرف الذهبية من الكونجرس «وقد امتلأ مبنى الكابتيول بالعشرات من موظفي الحكومة وعدد من قادة العالم. وكان الاحتفال وطنياً، فخماً ومشرفاً للغاية. وعندما وقف د. جراهام لتسلم وسامه، نظر إلى الجائزة ثم قال بهدوء: «الواقع أن هذا الوسام ليس لي إنما لفريقنا. لقد بقينا معاً لمدة خمس وأربعين سنة، وبدون كل واحد من هؤلاء الأعضاء لما كانت حياتي على النحو الذي هي عليه الآن، إني أدين لهم بالكثير». ثم ذكر الأسماء، واحداً تلو الآخر ممن شكلوا جوهر خدمته الكرازية. وفيما كان ينطق بأسمائهم كان يبذل جهداً كبيراً للسيطرة على عواطفه.

ولكني مع ذلك، لم أكن قد فهمت تماماً مدى تقدير د. حراهام وزملائه للفريق، إلى أن حدث في وقت لاحق أن سعدت بزيارته في بيته في مونتريت، بنورث كارولينا. قادني إلى أسفل التل وأشار إلى البيوت التي بناها على مقربة منه بعض من أعضاء فريقه. ويبدو أن خمساً وأربعين سنة من بقائهم معاً لم تكن كافية لهذا الفريق الذي كان متماسكاً للغاية. وحتى عندما اقتربوا من نهاية حياتهم، كانوا يريدون أن يظلوا معاً، يهتم كل منهم بالآخر ويدعمه، على غرار ما كانوا يعملونه أثناء سني خدمتهم، ولقد تأثرت كثيراً بالتزامهم بالبقاء معاً حتى النهاية. كما أن الرب يسوع يقدم لنا أيضاً نموذجاً للقائد الذي كون فريقاً متماسكاً متحاباً. ومع اقتراب نهاية حياته على الأرض وقع حدث كان له تأثير خاص؛ ذلك أن الليلة السابقة لتسليمه، جمع فريقه معاً في العلية ثم قربهم مع بعض بقوله: «إني أشتاق لتناول هذا الطعام معكم»، ثم كسر الخبز وأعطاهم عصير العنب ليشربوه. وكانت تعليماته بالنسبة للمستقبل واضحة: عليهم أن يواظبوا على هذه الممارسة ليتذكروه «معاً». فكر في هذا: أول مرة تمارس فريضة العشاء الرباني كانت اختياراً للفريق. وكان من المفترض أن يستمر اختياراً يتم بواسطة فريق.

وإني أعتبر نفسي محظوظاً للغاية لمشاركتي في خدمة فرق متماسكة في كنيسة مجتمع ويلو كريك. وقد مضى على علاقة بعض منا مدة ثلاثين سنة تقريباً (بما في ذلك أيام الخدمة كشباب قبل الخدمة في ويلو). وقد اختبرنا معاً السرَّاء والضرَّاء والتي ألفت بين قلوبنا معاً.

في الليلة التي أعقبت احتفال ويلو بمرور عشرين سنة على إنشائها، وجدت طريقة لكي أبين بها لهؤلاء الناس مدى تقديري لهم؛ فمن خلال سخاء أحد الأصدقاء، استطعت أن أبعث بأربعة أزواج من مؤسسي الكنيسة إلى جزر الكاريبي لقضاء سبعة أيام. وبعد التمتع بالسباحة، والتنزه بالقوارب، والتمشي على الشاطئ كل يوم، كنا نقضي الأمسيات حول مائدة كبيرة نتشارك في تناول طعام العشاء ونتذكر أيام حياتنا التي قضيناها معاً.

وما من أحد سينسى إطلاقاً تلك الأمسيات. كنا نضحك ونبكي. وكانت كل أكلة تمتد إلى وقت متأخر من الليل، حيث كنا نتبادل الحكايات ونتشارك الذكريات. وفي الليلة الأخيرة قال أحدهم: «أود فحسب أن تعرفوا جميعاً أني أريد أن أصل إلى سن الشيخوخة معكم. فلا يحاول أحد منكم أن يتركنا. وفي يوم من الأيام أريد أن نكون جميعاً في رواق معاً نشرب ونمرح إلى أن يأخذنا الله إلى بيتنا. أود أن أموت مع هذا الفريق».

وفيما توجهت إلى فراشي لأخلد إلى النوم في تلك الليلة، وجدتني أقول لنفسي: «هذا أمر طيب حقاً».

وعندما وصلت إلى سن الخمسين فحسب، كنت قد أمضيت كثيراً من الوقت أفكر فيما هو ضروري بالنسبة لي. وأدركت أنه يوجد في الواقع شيئان يهمني أمرهما بالفعل، علاوة على عائلتي . أولاً، أريد أن أطيع إرشاد الله بقية حياتي، وهذا أمر أساسي. غير أنه فضلاً عن ذلك، أود أن أعمل ما أمر به الله في مجتمع حقيقي مع أناس أحبهم ويحبونني.

وحين يتحقق هذان الأمران الضروريان تكون قد «تحققت لي الحياة بملئها». إن «فريق الأحلام» يعني أن أحب الناس من قلبي بينما نخدم معاً، وأن يحبني الناس أيضاً من قلوبهم، إنها حالة تشبه التمتع بقطعة من السماء هنا على الأرض.

لا ينبغي لأي قائد أن يفوته هذا:

غير أنه فيما أكتب هذا ينتابني إحساس من الحزن، لماذا؟ لأني أعرف تماماً أن كثيرين من القادة لم يختبروا أبداً ثراء الخدمة طوال الحياة التي أصفها، ولا حتى عندما كانوا

من الأشخاص العاديين، بل وحتى عندما يقصدون أن يصبحوا من الأعضاء العاملين في الكنيسة، ولا حتى بعد أن يصبح بعضهم من القادة الكبار.

يا لها من خسارة ألاَّ تعرف أبداً سر الحل المعطى من الله والذي يأتي لفريق خدمة، كان في حيرة وألم وإحباط تام بالنسبة لما بدا له أنها عقبة ليس لها حل. ويا لها من خسارة ألاَّ تسمع أحد أعضاء فريق كان يُعرف عنه الجبن وهو يقول بشجاعة حفزه عليها الروح القدس: «إني أعرف أن هذه تبدو كفكرة غبية، ولكن ماذا لو أننا .....».

ويا لها من خسارة ألاَّ تنظر إلى من حولك فيما تشرق العيون، وتتمايل الأجسام إلى الأمام، حين يقول أحد أعضاء الفريق: «إنها فكرة رائعة....».

ثم إنه، يا لها من خسارة جسيمة أن يفوتك ما حدث حين تزهر بذرة فكرة كانت قد رويت بأفكار من الفريق، وقد ترعرعت أخيراً وأصبحت خطة رائعة للخدمة. وكم هو أمر محزن ألا ينظر أعضاء الفريق إلى الماضي وقد أخذتهم الدهشة، فيقول أحدهم: «هل تتذكرون عندما تدخل الله؟ هل تتذكرون متى وُلدت هذه الفكرة؟ وهل بمقدوركم أن تتذكروا كل ما حدث منذ ذلك الحين؟ وهل تصدقون أننا سنعمل ذلك معاً؟

هذه لحظات مقدسة، لحظات تجعلك تخر على ركبتيك شكراً لله لما عمله من خلال هذا الفريق المتواضع الذي أنت جزء منه. لا ينبغي لأي قائد أن تفوته مثل هذه اللحظات.

منذ سنوات قليلة سافر أحد أعضاء فريق جمعية ويلو كريك إلى ألمانيا لكي يخدم الرعاة ويدربهم. وقبل وصولنا أخذ فريق ويلو كريك الألماني التابع لنا يعمل دون كلل أو ملل لدعم المؤتمر. وكانت الاستجابة هائلة حتى إننا في النهاية عقدنا مؤتمرين متتابعين بدلاً من مؤتمر واحد.

ولكي تعقد مؤتمراً واحداً لمدة ثلاثة أيام في بلد أجنبي حيث ينبغي أن توصل للمستمع كل كلمة عن طريق المترجمين، يصل فيه الفريق إلى حالة تشبه فقدان الوعي، فإن هذا في حد ذاته يُعد تحدياً، غير أنه في تلك السنة، فإنه فور أن انتهى المؤتمر الأول، كان علينا أن ننقل معدات الصوت والإنارة إلى موقع آخر حتى يكون بمقدورنا أن نبدأ بعد ثلاث ساعات المؤتمر التالي الذي يستمر ثلاثة أيام. وأقل ما يمكن قوله هو أن الأمر كان مرهقاً.

وقرب نهاية المؤتمر الثاني كنا بالفعل في غاية الإرهاق. وأصبح تقديم كل رسالة يشكل تحدياً كبيراً، وكل ترنيمة أصبح الترنم بها تحدياً أكبر. وعلى ذلك عندما كان الفريق يجتمع معاً قبل كل جلسة أو بعدها، كنا نبذل كل ما في وسعنا لنشجع بعضنا البعض ونرفع من روحنا المعنوية. وأثناء إحدى الجلسات الختامية، رنم فريقنا ترنيمة قديمة:

لو صار حبراً كل يم وورق كل الفلك وكل عشبة قلم والكل في النسخ اشترك ما كتبوا ما وصفوا محبة الحبيب فاقت سمت فاضت طمت مقدارها عجيب

محبة الله سمت ما قاسها عقل فطين
فوق النجوم ارتفعت ونزلت للهالكين
إذ أذنب كل البشر فداهم الرحيم
فداهم اشتراهم بدمه الكريم
اشكروا ذا الحب السني
حب جرى عزيز
حييت إذ غسلني
دم ذاك القدير
لو صار حبراً كل يم
وورق كل الفلك
وكل عشبة قلم
والكل في النسخ اشترك
ما كتبوا ما وصفوا محبة الحبيب
فاقت سمت فاضت طمت مقدارها عجيب
محبة الله سمت ما قاسها عقل فطين
فوق النجوم ارتفعت ونزلت للهالكين.[2]

وعند الجزء الأخير من الترنيمة كان كل منشد يترنم من عمق أعماقه، باذلاً كل ما

2 "The Love of God," F.M. Lehman, copyright 1917, renewed 1945 by Nazarene Publishing House.

تبقى له من قوة. و إذا استخدمنا تعبيراً رياضياً، لقد بذلوا كل قوتهم في ساحة النزال. وعندما انتهوا من الترنيم، ساد على المكان صمت القبور، لم يصفق أحد، ولم يتحرك أحد، ولم يتكلم أحد، فقد جلسنا وعددنا ثلاثة آلاف وخمسمائة شخص في صمت رهيب، وقد كنا محاصرين بمحبة الله.

وأخيراً، توجهت إلى المنصة وصرفت الجمهور. وفيما كان الناس يشعرون بالإثارة في هدوء تام، ذهبت لأبحث عن مكان أستطيع أن أكون فيه بمفردي مع الله. وقد وقفت في ركن غرفة خالية خلف المسرح، ورأسي منحنية، وقد غمرت قلبي قدرة الله وعظمته. ومرت عدة دقائق على هذا الحال، غير أنني أدركت حينئذ أنني لم أكن بمفردي، لقد تجمع أعضاء الفريق من حولي ورؤوسهم منحنية. وعندما رفعنا رؤوسنا جميعاً كنا نشترك في فكر واحد: «هذا أمر طيب - أن يستخدمنا الله بقوة - معاً. والكثيرون منا خدمنا ونحن في هذا الفريق لمدة عشرين سنة. ولقد عرفنا أنه ما كان لأحد منا أن يختبر بمفرده اللحظة التي تشاركنا فيها للتو. وأننا - عندما كنا معاً، نعمل بروح الفريق بإلهام من الله وبقوة من عنده، في هذه الحالة فقط، استطعنا أن نتمتع بهذا الاختبار الرائع. وهذه واحدة من أكثر ذكريات حياتي ثراء، ولديَّ الكثير من هذه الاختبارات مما يتعذر عليَّ حصره.

كم أتمنى لكل قائد كنيسة أن يتمتع مع فريقه بلحظات مقدسة كهذه. وهذه الاختبارات تجعل عمل الكنيسة لذيذاً حتى في أصعب الأوقات. وهذا هو معنى أن نعيش في الواقع حلم يسوع، الذي صلىَّ بإعتباره رئيس كهنتنا قائلاً: «ليت أتباعي يكونون واحداً يارب».

حدد هدف الفريق:

أكون قاسياً لو أني أشرت أمام قادة آخرين إلى هذه النوعية من الخدمة التي تتم في إطار الوحدة إذا لم أكن مقتنعاً بكل قوة أن كل قائد يستطيع بناء فريق الأحلام للملكوت. والواقع أنه بقوة الروح القدس، تعد القدرة على بناء مثل هذا الفريق عنصراً معيارياً في صُرة الموهبة الخاصة بالقائد.

والخطوة الأولى في تكوين فريق الأحلام ما هي أن يتحدد الغرض من هذا الفريق، وأعني تحديده بأقصى درجة من الدقة. وأرجو أن تغفروا لي لذكري هذا الأمر بكل لأننا في بعض الأحيان لا ننسى إلاّ أكثر الأمور وضوحاً.

عندما قررت لأول مرة أن أجمع معاً فريقاً لسباق القوارب الشراعية، إذا بشخص كان يساعدني، يطرح عليّ سؤالاً في غاية الأهمية: «هل تخطط للسباق على سبيل التسلية أم على مستوى المنافسة؟ هل ترمي إلى مجرد الفوز بالسباقات المحلية، أم تريد أن تقطع الطريق بأكمله للوصول إلى القمة ثم تحاول الفوز ببطولة قومية؟

إني طرحت عليك هذا السؤال لأنك إذا كنت تريد سباقاً من أجل التسلية فحسب، فإنه بوسعك أن تكون الفريق من الخالة إيثل، وابن العم إدي، وبودي عامل البار - أما إذا كنت تريد دخول السباق على أعلى مستوى في المنافسة، عليك البحث عن ملاحين أكفاء.

لقد أجبرني على أن أحدد الهدف من تكوين الفريق بكل دقة حتى أعرف نوعية الناس الذين أبحث عنهم.

أما الآن، فعندما يخبرني رعاة كنائس بأنهم في سبيلهم إلى جمع فريق للقيادة، فإن ردة فعلي إزاء هذا هو أن أطرح قليلاً من الأسئلة التوضيحية: «أية نوعية من فريق القيادة؟ وما هو غرضه؟ هل سيكون من أجل مساعدتك في الوعظ؟ أم من أجل إيجاد سياسة للكنيسة؟ أم من أجل تقويم أعضاء الكنيسة المتمردين؟ أم لشراء أراضي وإقامة المباين؟ وإني أطرح هذه الأسئلة لأني أعرف أن هذه المهام المختلفة تماماً قد تتطلب أناساً من ذوي المواهب والمهارات المتباينة للغاية. ويجب على القادة أن يحددوا بدقة بالغة طبيعة الفريق وهدفه. وما الذي نريد أن ينجزه هذا الفريق المحدد؟

العناصر الثلاثة لاختيار أعضاء الفريق:

الخطوة التالية في بناء فريق تحقيق الحلم هي وضع معيار واضح لإختيار أعضاء بعينهم للفريق. ما نوعية الشخص الذي يحتاج إليه الأمر لشغل كل مركز معين في الفريق؟ فلابد لنا من البحث عن سمات وخصائص معينة وذلك لأهميتها. حين سُئل جون وودين مدرب كرة السلة الأسطوري ما هي السمات الأساسية الثلاث

التي يبحث عنها في الأعضاء المرشحين للفريق، أجاب ببساطة: الموهبة، الموهبة، الموهبة. وفي حين أن المعيار الذي وضعه وودين ربما كان مناسباً لتكوين فريق لكرة السلة، إلاّ أنني أعتقد أن هناك ما هو أكثر من هذا بكثير مما يجب أخذه في الاعتبار عند تجميع فريق الأحلام للملكوت.

دعوني أشارك بما أتطلع إلى توفره في أعضاء الفريق المتوقع انضمامهم إلى مجتمع كنيسة ويلو كريك، وجمعية ويلو كريك، وتقوم عملية اختياري على عناصر أساسية ثلاثة هي: الشخصية، ثم الكفاءة، وأخيراً التناغم معي ومع بقية أعضاء الفريق. وبعد تجربة معايير مختلفة للاختيار عبر عدة سنوات، قررت الاستقرار على هذه العناصر الثلاثة وبحسب الترتيب الذي ذُكرت به.

وبينما أبحث عن شخص أضمه بفريق المتطوعين الذين يساعدونني، أو إلى وظيفة مدفوعة الأجر، كنت أُذكر نفسي: الشخصية أولاً. وما أعنيه بهذا هو أني أحتاج إلى أن أثق في مسيرة الشخص مع المسيح. وإني في حاجة لأن أعرف أنه من الأشخاص الملتزمين بالضوابط الروحية. وإني في حاجة لرؤية دليل على أمانته، وقابليته للتعلم، واتضاعه، وإمكانية الاعتماد عليه، والتمسك بالأخلاق في عمله، وأن يقبل عطاء الآخرين.

لم أكن أعطي الأولوية دائماً للشخصية على الكفاءة، ولكني أفعل ذلك الآن. ولقد تعلمت أنه في العمل الكنسي يمكن بين آن وآخر قبول افتقار بسيط في الكفاءة. غير أن العيوب في النواحي الأخلاقية تتسبب في مشاكل لها عواقب بعيدة المدى. وسوء الشخصية يولد عدم ثقة وتباعد بين أعضاء الفريق. كما أنه يثبط أيضاً من عزم القائد عندما يتعلق الأمر باستثمار الوقت والطاقة العاطفية في عضو الفريق هذا على وجه التحديد. ومن الطبيعي أنه، إذا لم يتعامل القائد بحكمة مع عضو الفريق المعوج، فإنه في هذه الحالة قد يفقد احترام أعضاء الفريق الآخرين.

قد يختلف معي قادة آخرين من حيث معايير اختيار أعضاء الفريق. أما بالنسبة لي شخصياً، فإني أعطي الأولوية للناحية الأخلاقية. هناك قصة أخرى عن الإبحار قد يكون من شأنها أن توضح السبب.

في أحد المواسم، كان فريقاً ينقصه أحد البحارة، ولذلك دعونا بحاراً جديداً للانضمام إلى فريقنا. وكان يفتقر إلى الكفاءة، غير أنه بمرور الوقت، أصبحت أخلاقه موضع حديثنا. أولاً، كان شخصاً متغطرساً. وكان حين يتقابل مع شخص ما، فإن عبارته التي يقدم بها نفسه: «اسمي دون. وتطلق عليَّ النساء لقب «دون الخطير». ولقد اعتقدت أن البحارين من أعضاء فريقنا الثابتين قد تملكهم الغيرة لدى سماعهم هذا.

وبمضي الوقت لاحظنا أن دون كثيراً ما يبتعد عن الحقيقة. وبعد ذلك بدأ يتأخر في حضور التدريب وبصفة دائمة، ولا يحاول أن يعتذر أو يشعر بأنه بهذا يتسبب في مضايقة الآخرين. وحين بدأت الأشياء الصغيرة تختفي من المركب، أدركت أن هناك مشكلة كبرى ستظهر قريباً. وبدأ الآخرون يقفلون على محافظهم في سياراتهم بدلاً من تركها في الدرج الأعلى في مطبخ السفينة كما اعتادوا وضعها دائماً. وأخيراً اضطررت أن اتّخذ إجراء ما. كان دون الخطير بحاراً هائلاً، ولكن أخلاقه كانت في غاية السوء.

من وجهة نظري لا يختلف العمل في الكنيسة عن عملي كبحار حين يتعلق الأمر بموضوع الأخلاق. وقد اعتدت أن أعتقد أنني إذا اكتشفت عضواً محتملاً في الفريق كان في غاية الكفاءة، غير أن به بعض العيوب البسيطة في أخلاقه، كنت أتقبل كفاءته على أن أصلح العيوب التي في شخصيته بمرور الوقت. وبإعتبار أني متفائل دائماً، كنت أعتقد أنه إذا كان هذا الشخص في بيئة كنسية سليمة، وسط زمرة من أناس أتقياء، يعتبرونه مسئولاً، فإن هذا الأسلوب سينجح في الناهية.

غير أنه بعد ثلاثين سنة من التفاؤل اضطررت إلى الاعتراف بالهزيمة، وأواجهها. وكل شخص بالغ يتقدم من أجل القيام بدور أساسي يكون قد أمضى بالفعل خمساً وعشرين، أو خمساً وثلاثين سنة في عملية تكوين شخصيته. ولن يتغير الكثير عقب ذلك. ولذلك تجدني أبحث عن الشخصية التي تكونت بشكل إيجابي. (من الجلي أنه حين يُتلمذ مسيحي جديد علينا أن نعرف أن الأمر سيتطلب وقتاً كي تتناغم أخلاق ذلك الشخص مع صورة المسيح. ولكن هذا موضوع مختلف تماماً، فحين نتكلم عن تكوين فريق للقيادة من أجل حلم معين، فإننا في معظم الأحيان، لا نتحدث عن مسيحيين جدد.

وعلى ذلك تراني أثناء عملية الاختيار أعمل بكل جهد لمعرفة شخصية المرشح، وأتحرى عن أخلاقه، وأتحدث باستفاضه مع أناس يعرفون هذا الشخص معرفة جيدة. وأتفحص كل ما له علاقة بأخلاقه. لأنه من الأفضل بالنسبة لي أن أتعرف على عيوبه الآن بدلاً من أن أرغم فريقاً بأكمله أن يتعرفوا عليها في وقت لاحق.

وما الذي يتعين عليّ عمله إذا ما بدأ عضواً أساسي في الفريق يظهر بعض العيوب في شخصيته؟ إني أتصرف فور معرفتي المشكلة. وأتكلم مع هذا الشخص في الحال، على أمل أن نتمكن معاً من اكتشاف الأسباب الأصلية للمشكلة. ثم أطلب منه (أو منها) أن يواجهها، ويعترف بها، وأن يتغير بمعونة الله. وفي كثير من الأحيان تراني أقترح أيضاً الحصول على مشورة مسيحية.

غير أنه إذا كان هناك نموذج من التنافر المستمر، تجدني أطلب عادة من هذا الشخص أن يترك الفريق. وإني أعرف أن هذا قد يبدو إجراء مفرطاً في التشدد، ولكني تعلمت أنه يكاد يكون من غير الممكن بالنسبة لأي فريق أن يحقق هدفه حين ينخرط أحد أعضائه في العملية الصعبة المتعلقة بالإصلاح الأخلاقي.

وحين كان يُطلب من شخص ما، أن يترك الفريق، يضع شيوخنا معاً خطة للتجديد الروحي، وتقديم المساعدة المالية، والتوصية باستمرار تقديم المشورة المسيحية، ونحن نريد أن نرى أخلاق الشخص وقد تغيرت من خلال عمل الله، ولكننا تعلمنا أن التغييرات الجوهرية في الشخصية نادراً ما تتغير إذا ظل الشخص في هيئة العاملين الخاصة بهم، أو في موقع تطوعي. وفي الأيام الأولى من توليتي القيادة، كنت أتذرع بصبر بالغ للغاية فيما يتعلق بالغلطات الصغيرة في الأخلاق، إذ كان يحدوني الأمل بأن «الأمور سوف تتحسن». ولكني أعرف الآن أن هذا لا يحدث في العادة. وعلى القائد أن يتّخذ إجراءً ما - وكلما أسرع كان أفضل.

بعد الأخلاق تأتي الكفاءة:

المعيار الثاني للاختيار هو الكفاءة. ولا أعتذر عن التدقيق بقوة في هذه الناحية. ذلك أن أبحث في أعلى مستوى من الكفاءة يمكنني العثور عليه. ثم أطلب من الله أن

يساعدني في العثور على شخص تكون مواهبه الروحية قد تطورت، وتنقت على مدى سنين كثيرة. وإذا كنا نبحث عن شخص لينضم إلى فريق التدريس، كنت أطلب من الله أن يساعدنا على العثور على شخص له مواهب تدريس قوية للغاية، ومن المؤكد أن يكون شخصاً أكثر مني موهبة كمدرس. ومنذ عدة سنوات مضت، حين أضفنا مدرساً جديداً لمنتصف الأسبوع، سُررت كثيراً لدى اكتشافي أنه مدرس أروع مما كنت أتوقع. وما زلت أشكر الله لأنه أرسل لنا «جون أورتبرج».

وإذا كنت أبحث عن مدير للعمليات، كنت أبحث عن شخص له مواهب إدارية هائلة وسجل ممتاز في الأداء. ولكني أدركت منذ سنوات مضت أنني لو لم أكن قد بدأت في أن أحيط نفسي بأناس بارزين حقاً لكنت قد غرقت في التحديات الخاصة بقيادة ويلو، أما الآن فكلما ألقيت نظرة حول الطاولة أثناء اجتماعات فريق الإدارة الخاص بنا، أرى من يحمل ماجستير في إدارة الأعمال من جامعة هارفارد، ومن يحمل ماجستير في إدارة الأعمال من جامعة استانفورد، ومن يحمل دكتوراة في الفلسفة، وشخصين من ذوي الدرجات المنخفضة، والعديدين من حملة الماجستير – وأنا الوحيد الذي يفتقر تماماً إلى أوراق اعتماد.

قال لي بيتر دروكر ذات مرة – وكتبه في الإدارة هي الأكثر رواجاً – أن أعضاء الفريق الذين كنت أبحث عنهم في ذلك الوقت لم يكونوا على الأرجح من التعساء أو العاطلين. «إذا عثرت على شخص بدت مؤهلاته جيدة، ولكنه (أو لكنها) غير سعيد، أو بدون عمل، كن حريصاً جداً. ذلك أن نوعية الأشخاص الذين تبحث عنهم من المحتمل أنهم يقدمون إسهامات ضخمة، ويسجلون أرقاماً قياسية في مكان آخر – ومن المحتمل أن يكونوا في غاية السعادة، وكل من يعملون معهم يحبونهم. عليك أن تسعى وراء هذه النوعية. ابحث عن الكفاءة التي تم التأكد منها.

وكانت هذه نصيحة قيمة ما زلت أتممها حتى يومنا هذا وهي تردد صدى قول الرسول بولس الذي يصر في ١تيمو ٣: ١٠ على أن الشمامسة الجدد يجب أن «يُختبروا أولاً». ولذلك عليك أن تبحث أولاً عن الأخلاق الممتازة، وبعد ذلك دقق كثيراً عندما يتعلق الأمر بالكفاءة.

العنصر الثالث هو «التناغم»

العنصر الثالث هو «التناغم»، التناغم في العلاقة معي وكذلك مع أعضاء الفريق الآخرين أيضاً. وقد نصحني كيني بلانشارد – الذي اشترك في تأليف كتاب «مدير لدقيقة واحدة The One-Minute Manager» ألا أدعو إطلاقاً أي شخص إلى فريقي لا يكون له تأثير إيجابي عليَّ لحظة دخوله (دخولها) إلى مكتبي.

ولقد اعتقدت في البداية أن هذه نصيحة مبالغ فيها إلى حد ما. وقد تحديته قائلاً: «لاحظ يا كيني أني لا أبحث عن زميل في لعبة الجولف؛ فكل ما أحتاجه هو شخص قادر على أن يعمل بأمانة في كنيستنا. حدث هذا من سنوات كثيرة مضت، أما اليوم، فقد آمنت بمبدأ التناغم. لماذا؟ لأني أقضي قدراً كبيراً من وقتي (ما عدا الوقت الذي أقضيه في إعداد العظات) وسط فريق. وفي كل لحظة من العمل طوال النهار أجلس حول مائدة الاجتماعات مع فريق الشيوخ، أو مجلس الإدارة، أو فريق التعليم، أو فريق وضع البرامج، أو فريق قيادة جمعية ويلو كريك WCA، أو فريق المؤتمر الدولي. وفي كل عام أمضي مئات الساعات في دوائر صغيرة أعمل مع آخرين للتعامل مع التحديات الخاصة بالملكوت. ولست أعرف كيف أقول هذا بطريقة دبلوماسية، لكن الأمر يكون مفيداً لو كنت أحب حقاً التواجد مع هؤلاء الناس. ولذلك إذا كان هناك مرشحان للوظيفة متساويين من ناحية الأخلاق والكفاءة، سأعطي موافقتي على الشخص الذي تتناغم شخصيته وطباعه مع أعضاء الفريق الآخرين ومعي أنا أيضاً.

وأعترف بهذا دون أية مسحة من الاعتذار. ومن بين أسباب اتباعي هذه السياسة في قيامي بالخدمة هذه الأيام هي أنني أخيراً، وبعد ثلاثة عقود تقريباً من عملي في بناء الفرق، أجد أن جميع فرق القيادة الكبرى قد شُكلت على أساس المعايير التي كنت أصفها. وفي جميع فرقنا، لدينا أفراد على مستوى رفيع من الأخلاق وكقادة نادرة، وقدرة رائعة على التناغم. فما الذي يمكن ألا تحبه؟ حين أتوجه للعمل كل يوم أشعر مثل الطالب الذي يقضي العطلة الدراسية.

لكن دعوني أذكركم ثانية أني استغرقت ثلاثين سنة للوصول إلى هذه النقطة. ولذلك، إذا

كنت تقود كنيسة عمرها أربع سنوات وليس لديك فريق أحلام لتحقيق الملكوت، فلا تيأس. ونصيحتي هي: ابق في المضمار، ولكن ارفع مستوى الاختيار»

لا تتجاهل شعبك:

يُطرح علي من حين وآخر هذا السؤال أين أجد هؤلاء الأشخاص المتميزين الذين ألحقهم بالعمل معي. وقد تكون إجابتي مدعاة للدهشة. إن خمسة وسبعين في المائة من قادتنا جاءوا مباشرة من ويلو. وهؤلاء أشخاص أثبتوا حسن أخلاقهم، وكفاءتهم وتناغمهم مع زملائهم عندما كانوا يخدمون في المواقع التطوعية في خدماتنا.

ورغم وضوح أن أهمية الإعداد الداخلي لقادتنا من الداخل يعد أفضل طريقة نتبعها لتكوين فرق الأحلام، ففي بعض الأحيان تأتي أوقات تجدنا - كمعظم الكنائس الأخرى - في حاجة إلى البحث عن من يتولون مراكز رئيسية من خارج جدراننا - ولقد اكتشفنا أنه من بين فوائد كون الإنسان عضواً في جمعية ويلو كريك هي الفرص الكثيرة التي توفرها. وحين يجتمع قادة الكنائس معاً في مؤتمرات، تراهم باستمرار يتكلمون أو يستمعون عن أشخاص مرشحين للانضمام إلى فريق العمل ممن يشاركونهم رؤيتهم وقيمهم.

والأمر الذي اعتبرناه هو أننا حين كنا نستخدم وبعناية فائقة أشخاصاً من الخارج، كان نجاحنا أقل من خمسين في المائة، فيما يتعلق بإيجاد علاقة عمل مثالية طويلة الأمد. غير أنه عندما كنا نختار العاملين من داخل ويلو أو من جمعية ويلو كريك، كانت النسبة ترتفع بشكل كبير. والدرس واضح: اختر العاملين من الداخل كلما كان ذلك ممكناً.

لتعزيز الأداء، ابدأ بالقائد:

بمجرد أن يحدد القائد الغرض من الفريق، ويختار أعضاءه، عليه عندئذ أن يطرح السؤال المهم فعلاً: ماذا سيتطلب الأمر لكي يصل هذا الفريق إلى أقصى إمكاناته؟ ما هي مواصفات القائد التي ينبغي أن تتمثل فيّ لكي يتحقق هذا؟

لم أبال مطلقاً بالنصيحة التي تقول إن الفرق يمكن أن تدير نفسها بنفسها، أو أن تُدار بواسطة مديرين بالتناوب. ولكني أؤيد بقوة أولئك الذين يعتقدون أن أكثر العوامل حسماً في أداء الفرق هو فعالية القائد المعين بكل وضوح.

ويحتاج كل فريق إلى قائد من نوعية ممتازة، ويكون مطلوباً منه أن:

يحافظ على تركيز الفريق على مهمته.

يتأكد من أن الأشخاص المناسبين، الذين لديهم المواهب المناسبة في الأماكن المناسبة.

أن يصل بإسهام كل عضو في الفريق إلى أقصى مداه.

يوزع الأعباء بعدل حتى تظل الروح المعنوية مرتفعة وتظل نسبة الفاقد منخفضة.

تسهيل التواصل حتى يظل كافة أعضاء الطريق ملمين بالمعلومات أولاً بأول.

يعمل تقييماً لمستوى الروح الجماعية داخل الفريق ويعمل على رفع مستواها.

هذه تحديات جسام. وأعتقد أنه من السذاجة المبالغة الاعتقاد بأنه يمكن للفرق أن تزدهر بدون قائد يركز على استغلال الوقت والطاقة لتحقيق هذه الأهداف.

لبناء المجموعة، استخدم تدريبات تقوم على العمل الجماعي:

بمناسبة الإشارة إلى السذاجة كنت في أوائل فترة خدمتي أفترض أن المجتمع «وليدة الصدفة»، وأنه إذا قضى أعضاء الفريق وقتاً كافياً في العمل معاً، فلابد وأن ينجم عن ذلك في النهاية علاقات هادفة تتسم بالتعاون. ورغم ذلك، فقد اكتشفت منذ سنوات مضت، أن الإحساس العميق بالصداقة الحميمة والوحدة نادراً ما يتحققان تلقائياً والواقع أن من بين أكثر الأدوار أهمية والتي يقوم بها القائد هي أن يقود أعضاء الفريق إلى خبرة أعمق للانتماء إلى مجموعة.

ومن بين الطرق الفعَّالة لعمل ذلك هي استخدام تدريبات تقوية روح المجموعة. ولبيان قيمة هذا، دعني أذكر بعض التدريبات التي استخدمتها أنا وآخرين لتشجيع نماذج انتماء أعمق في فرق ويلو.

المقعد الساخن:

منذ عدة سنوات مضت، اصطحبت مجموعة من العاملين في الفريق مكونة من خمسة عشر عضواً إلى معسكر كنيستنا في شبه جزيرة ميتشجان العليا. وكنا في فترة ما بعد الظهر كل يوم نجلس على شكل دائرة فوق ظهر قارب يطل على نهر جميل. وفي وسط الدائرة نضع كرسياً أطلقنا عليه «المقعد الساخن» وكل منا - الواحد تلو الآخر - يأخذ دوره في الجلوس على المقعد الساخن ويجيب سلسلة من الأسئلة يطرحها أعضاء الفريق الآخرون:

ماذا كان أكبر إحباط واجهته في الثلث الأول من حياته؟ والثلث الثاني؟ وفي الفترة الأخيرة.

من أكثر شخص محب بشكل مفرط في حياتك؟

ما أعظم إنجاز حققته قبل الصف العاشر؟ وقد أكدنا على ضرورة أن تتضمن الأسئلة بعضاً من تلك التي تركز فحسب على حب الاستطلاع.

أين تقضي إجازة مدتها ثلاثة أسابيع إذا لم تكن النقود عائقاً؟

من بين جميع الناس، من الذي تريد أن تتناول معه طعام غداء الساعة الثالثة دون غيره، ولماذا؟

والعديد من جلسات المقعد الساخن استمرت ما بين ثلاث أو أربع ساعات. وبعض الإجابات ستظل عالقة بذاكرتنا لسنوات. إني أوافق على القول: «المعرفة تؤدي إلى المحبة». وأنه من غير الممكن أن تنصت إلى تأملات أحد أعضاء الفريق الصادرة من قلبه دون أن تُجذب إلى علاقة أعمق من هذا الشخص.

ما الذي تريد أن يُكتب على شاهد قبرك؟

منذ فترة قريبة وفي منتجع خاص بفريق الإدارة، أعطيت كل عضو من أعضاء هذا الفريق فرخاً من الورق المقوى مرسوماً عليه شاهد قبر. وبعد ذلك، كنت أطلب من أعضاء الفريق، الواحد تلو الآخر أن يغادر الغرفة فيما يشترك الباقون معاً في كتابة كلمة قصيرة على شاهد قبر الشخص الذي ينتظر في الخارج.

وكان الهدف هو معرفة جوهر عضو الفريق الذي كنت نركز عليه. وحين كان يتم الاتفاق بيننا على شاهد قبر مناسب، كنا نكتب كلماتنا بشكل أنيق للغاية على شاهد قبر ذلك الشخص. وبعد ذلك ندعوه (ندعوها) للعودة إلى الغرفة ونقول: «نحن بالطبع لا نأمل أن تموت قريباً، ولكن إذا حدث ذلك، فها هو ما سنتذكره عنك». ونقرأ بصوت عال شاهد قبر ذلك الشخص، ويضيف أعضاء الفريق تعليقاتهم الشخصية. وكانت المحبة والعاطفة في الغرفة واضحة تماماً.

وبعد انتهاء فترة الاستجمام هذه، جمعت شواهد القبور وبدأت أشق طريقي تجاه مقلب النفايات. لقد انتاب الفزع الفريق فاقترح أحدهم أن نضعها في براويز حتى يمكن لكل منا أن يعلقها في مكتبه. وقد اعتقدت أنه كان يمزح، غير أنه تبين في النهاية أن هذا هو ما عملناه جميعاً. وإذا زرت ويلو ستجدها معلقة بكل فخر. وكلما دخل أحدنا مكاتب الآخرين ويرى الشواهد، نتذكر تلك الأمسية غير العادية.

كان شاجال سيحب هذا:

وفي منتجع آخر، قادنا جريج هوكنز - الراعي التنفيذي - في تدريب ثبت أنه مصدر تنمية بالنسبة لنا نحن الذين في فريق الإدارة، الذين وجدنا أنفسنا في مواجهة تحد فني. فقد طلب منا أن نرسم صورة عن حالة «أنفسنا». وهل بوسعك أن تتخيل شخصاً مثلي أصف حالة نفسي بفرشاة الرسم؟

غير أننا جميعاً عملنا هذا. وبعد ذلك، جلسنا حول نار تطقطق، وقام كل منا بشرح معنى ما رسمه. البعض كانت صوراً تفيض بالحيوية وغنية بالألوان، والبعض الآخر كان قاتماً إلى حد ما. قال أحدهم: «من الجلي، طبقاً لصورتي، إني لا أحسن علمي الآن. وهذا وقت صعب للغاية في حياتي». وهذا فتح لنا باباً لسماع ما كان يزعج عضو الفريق هذا. وهذا هو تماماً ما كانت ترمي إليه كل هذه التدريبات: وهي فتح أبواب تساعدنا أن نعرِف ونُعرف.

احمل الإناء والمنشفة:

منذ سنوات مضت قامت مديرة برامجنا نانسي بيتش بإدارة تمرين مؤشر بصفة خاصة

مع فريق فنانيها. وبعد قراءة ما جاء في يوحنا ١٣، الفقرة التي تتحدث عن قيام يسوع بغسل أرجل تلاميذه، قامت تنسي وفريقها وحملوا بالفعل آنية ماء ومناشف، ثم غسل كل منهم أرجل الآخرين، ونحن مكلفون بمسئولية على نفس القدر من الأهمية، وهي أن نكون بناة مجتمع ثابتين. وآمل من كل قائد كبير يقرأ هذه الكلمات أن يأخذ هذه المسئولية على محمل الجد.

دعّم أداء الفريق بوضع أهداف واضحة:

سبق أن ذكرت أني من كبار مؤيدي وضع أهداف كبيرة صعبة وجريئة للسامعين «ولكن الأهداف يجب أن تكون أكثر من كونها كبيرة» ذلك أنها يجب أن تتسم بالوضوح أيضاً. والمثل القديم صحيح: «ما يُقاس، يُعمل». وبدون أهداف واضحة، تتعثر معظم الفرق لأنها تهدر الوقت، وتفقد الطاقة، وأخيراً، تقع فريسة الحيرة والارتباك.

قال الرب يسوع - قبل صعوده إلى السماء مباشرة_ بحسب صياغتي - لما جاء في مت ٢٨: ١٩-٢٠، «حسناً أيها الفريق، ها هو الهدف: اذهبوا إلى العالم كله واكرزوا بالانجيل، وقودوا كل رجل، امرأة، طفل، إلى الإيمان _ثم اعملوا على تنشئتهم بتعلمهم أن يحفظوا كل ما أمرتكم به. هل أنتم مستعدون، هيا. اذهبوا». وهذا ما عملوه بالفعل.

ومن بين أسباب قيام التلاميذ بقلب العالم رأساً على عقب هو أنهم تلقوا تكليفاً من أعظم قائد في العالم، مع أكثر الأهداف وضوحاً و إثارة وهو: خلاص العالم من خلال خدمة الكنيسة.

وعلى قادة الكنيسة أن يعملوا ما عمله يسوع. ينبغي علينا الجلوس مع كافة فرق الكنيسة، ونضع لها أهدافاً واضحة، مثيرة، من أجل مجد الله. وبعد ذلك يتطلب الأمر منا أن نلهم أعضاء الفريق أو يشمروا عن ساعديهم ويبتكروا. وعلينا أن نحثهم على الصوم، والصلاة، وأن يتعاونوا تماماً، وأن يبذلوا قصارى جهدهم من أجل تحقيق الأهداف من أجل مجد ذاك الذي نحمل اسمه.

وفيما تعلمنا أن نعمل ذلك في ويلو، رأينا قوى هائلة يُطلق لها العنان. ومنذ عهد قريب كلفت نانسي بيتش قسم البرمجة التابع لها، بهذا الهدف: عليكم أن تبتكروا حدثاً قوياً نابضاً بالحياة، عرضاً فنياً رائعاً يمكن من خلاله تقديم رسالة الإنجيل لعدد كبير من الناس الذين لا يذهبون إلى الكنيسة في مجتمعنا.

وتحت قيادتنا، وإذ حفزهم هذا الهدف الواضح، ابتدع فريقها أحد الأحداث الكرازية المبتكرة الذي لم يسبق أن أُقدم مثله لمجتمعنا. وقد ملأنا قاعة المحاضرات العامة عشر مرات بآلاف من الناس الذين سمعوا الحق عن يسوع المسيح. لكن هذا كله بدأ بالتكليف بهدف واضح، إني لا أمل مطلقاً من مشاهدة فرق ترقى إلى مستوى التحدي الخاص بتحقيق هدف من أجل مجد الله. نعم، الأمر يتطلب قيادة نشطة غير عادية لوضع أهداف مناسبة، ولكي تحشد الناس خلفها، وتلهم أعضاء الفريق بتحقيقها. لكن دعوني أذكّركم، الناتج عظيم، وأبدي.

عزز أداء الفريق بمكافأة الإنجاز:

وأخيراً، ينبغي أن يكافئ القائد الفرق التي تبلي بلاء حسناً في العمل. وبعض قادة الكنيسة تراهم مترددين من ناحية مكافأة المجتهدين. لكن يسوع لم يكن غامضاً بالنسبة لمفهوم المكافآت، ذلك أنه في كثير من الأحيان وعد المؤمنين المخلصين بمكافأة عظيمة «في هذه الحياة وفي الحياة الأبدية».

وكثيراً كال الرسول بولس المديح والاعتراف بالنسبة لأولئك الذين كانوا يعملون باجتهاد في الكنيسة المحلية. وكان في بعض الأحيان ينهي رسائله بأسماء الأشخاص الذين يريد تكريمهم. ومن الجلي أنه رأى أنه من المهم الاعتراف علانية بجهود الناس الذين عملوا بتعب من أجل الرسالة. بل إنه قال أن أناساً معينين يجب أن يتلقوا مكافآت مضاعفة وذلك لإخلاصهم في أدائهم.

أما في ويلو، فنحن كثيراً ما نعترف بالجهود غير العادية لأعضاء الفريق وذلك بإعادة صياغة كلمات الرسول بولس في فيلبي ٢: ٢٩. وفي ذلك النص ينصح بولس قادة كنيسة فيلبي بأن يقدموا التكريم لأعضاء معينين في الكنيسة. وعلى ذلك عندما نريد تقدير

الجهود البارزة لشخص ما، أو لفريق بعينه، كثيراً ما ندعوهم إلى الوقوف أمام كافة العاملين أو الكنيسة ونقول لهم، بصوت واحد: «نحن نقدم لكم كل التكريم. دائماً إلى الأمام». ثم نهتف لهم بقوة.

وإذا كنت في ريب من فعالية هذا النهج، فإني أدعوك ببساطة أن تجربه في وقت ما.

ثم إننا نعتقد أيضاً أنه من المهم الاعتراف بل ومكافأة جهود آلاف المتطوعين الذين يخدمون المسيح في ويلو، فإنهم يكونون العمود الفقري لخدمتنا. وهم الأبطال المجهولون الذين يعملون بكل كد واجتهاد لتظل خدمتنا فعالة، ومن أجل تنميتها. والعاملون الذين يتقاضون أجراً يعرفون أننا سنتعرض لمشكلة كبرى بدونهم. وعلى ذلك، فقد قررنا منذ سنوات تقدير إسهاماتهم عن طريق إقامة أمسية سنوية لتكريم المتطوعين في إطار خدمات العبادة التي تقام في منتصف الأسبوع.

وعلينا أن نرى هذا بأعيننا لكي نؤمن به. وفي كل سنة نبسط فعلاً سجاجيد حمراء عند كل المداخل الكبرى لمبانينا. والبالونات تحف جانبي كل سجادة حمراء، ويقف العاملون عند كافة الأبواب.

وحين ينزل المتطوعون من عرباتهم، يسيرون فوق السجاجيد الحمراء ويهتف لهم فريق عمل ويلو كريك «أهلاً بكم. نحن سعداء أن تكونوا ضمن الفريق. ونحن نحييكم».

وهذا كله يحدث حتى قبل دخولهم المبنى. غير أنهم فور دخولهم يريون البالونات والزينات التي أقامها العاملون تكريماً لهم. وهذه الخدمة كلها ما هي إلاّ احتفال للمتطوعين في كنيستنا. وإني أبذل كل ما في وسعي لأقدم عظة تتضمن رسالة تكميل التكريم والمديح لكل متطوع.

وبعد الخدمة، ندعو الجميع لحفل استقبال رائع يتضمن الطعام والموسيقى وغير ذلك من الأمور الخاصة بالاحتفالات. وإذا كنت تقول في نفسك إن هذا يتطلب الكثير من الوقت والمال، فإنك على صواب. ولكننا نقول أن المردود هائل، وبوسعك أن تسأل أحد متطوعي ويلو.

وكما ذكرت في بداية هذا الفصل، فإنني عند هذه النقطة من حياتي، لا أريد سوى أمرين: أن أطيع إرشاد الله، وأن أعمل ذلك مع أناس أحبهم.

منذ بضعة أشهر مضت أقام زملائي في الفريق احتفالاً بمناسبة عيد ميلادي الخمسين. وتضمنت المناسبة بالطبع الحديث المخلص الذي يُقال دائماً في مثل هذه المناسبات عن الأمنيات بعمر طويل. غير أنه كانت هناك لحظات رائعة أيضاً في تلك الليلة، وذلك حين تشاركنا في ذكريات ما يقرب من ثلاثة عقود قضيناها معاً. وفي تلك الليلة، وفيما كنت في طريقي لآخر قسطاً من النوم، قلت في نفسي: «إني أغنى رجل في العالم؛ فلديَّ ما يحلم به قادة كثيرون. لديَّ دعوة واضحة من الله، الأمر الذي يشعرني دائماً بالفرح، كما أنه لديَّ فريق يضم أروع الناس الذين قابلتهم في حياتي ليشاركوني هذه المغامرة.

أخبروني أيها القادة، هل هناك ما هو أروع من ذلك؟

الفصل الخامس
التحدي الخاص بالموارد
اختبار معدن القائد

من بين كل تحديات القيادة، كان التحدي الوحيد الذي كنت أقل استعداداً له هو ما أصبحت أُطلق عليه «التحدي الخاص بالموارد». وكان عليَّ أن أتعلم درساً قاسياً بأني ما لم أكن مستعداً للإشراف على جمع الموارد، فإن عمر كنيستنا سيكون قصيراً، ذلك أنها ستموت جوعاً بسبب نقص التمويل.

أثناء السنوات الثلاث التي قضيتها في خدمة الشباب، تعلمت الكثير من الوظائف التقليدية للقيادة: طرح الرؤية، تكوين الفريق، حل المشاكل، وضع الهدف ـ غير أنه بالنظر إلى أننا كنا في خدمة من الخدمات الفرعية لكنيسة غنية، لم أشعر بالمرة بأي قلق إزاء الجوانب المالية، ذلك أن الكنيسة كانت تتكفل باحتياجاتنا المالية، وكانت تمدنا بالتجهيزات والمعدات دون أية نفقات، وكانت تضع ميزانية سخية لتغطية نفقات الخدمة، فضلاً عن مرتب لأواجه احتياجاتي الشخصية.

غير أنه عندما تركنا هذه الكنيسة لنبدأ كنيسة مجتمع ويلو كريك، تغّير هذا كله جذرياً. والواقع أنه بين عشية وضحاها اضطُررت إلى أن أواجه الحقيقة المرة: ليست لدينا أية موارد أو معدات، ولا ميزانيات للخدمة، ولا مرتبات. والأسوأ من هذا كله، لم يكن يُوجد أحد تشكو إليه. لم يكن لدينا شعب! والفكرة التي كانت تسيطر على خيالي والخاصة ببناء كنيسة على نمط ما ذُكر في أعمال ٢ قد أعمتني عن الحقائق المرة الخاصة بالتمويل.

أما الذي عقّد الأمور، فهو أننا كنا بالفعل قد أعلنّا عن تاريخ بدء الصلاة في كنيستنا الجديدة، لقد وجهنا الدعوات، ووُزعت النشرات الإعلانية التي تعلن عن مكان اجتماعنا بمسرح ويلو كريك، في بالاتاين. وسبق أن شكلنا فرق الموسيقى والخدمة. كما استأجرنا مكاتب للعاملين معنا.

لم تمض سوى خمس دقائق إلا وأدركت أننا في حاجة إلى مبالغ كبيرة من المال، ولابد أن يكون ذلك على وجه السرعة.

لم أستسلم للخوف والذعر كما هي العادة في مثل هذه الأحوال، إلاّ أن محصلة تفكيري تمثلت في توصلي إلى خطة معينة. وفي ذلك الحين لم أكن أعرف سوى طريقة واحدة مضمونة لجمع المال. ولذلك إذ توصلت إلى فكرتي من أيام العمل الذي كانت تقوم به عائلتي، وعلى ذلك طلبت ألفاً ومائتي قفص من الطماطم. ثم في يوم سبت من أيام شهر أغسطس سنة ١٩٧٥ طلبت من مجموعة طلبة المدرسة الثانوية ـممن كانوا يشكلون المجموعة الأساسية في الفريق الذي نبدأ به أن يبيعوا أقفاص الطماطم في البيوت. المؤسف أنني لم ألحظ الحدائق الخلفية في البيوت والتي كانت مليئة بالطماطم، ومع نهاية اليوم كنا قد بعنا طماطم بسعر خمسة وعشرين سنتاً للقفص. ومع ذلك، جمعنا عدة آلاف من الدولارات، وبذلك تمكنا من حلّ مشاكلنا المالية، ولمدة أسبوع تقريباً. وأتذكر ذهابي إلى الفراش وأنا مستغرق في التفكير، وكنت أقول لنفسي «لن نستطيع بيع الطماطم يوم السبت من كل أسبوع، ولست أعتقد أن مشكلة المال هذه سوف تنتهي. وكان من الأفضل بالنسبة لي أن أفكر فيما يعنيه حقاً أن أكون المشرف الرئيسي على عملية جمع المال.

ذكريات ترتبط بالمال:

ارتبطت معظم ذكريات خدمتي في أواخر السبعينات بالتعامل مع افتقار ويلو إلى المال، ومن بين زملائنا الأوائل كان هناك موسيقي اسمه ديف هولمبو. ولم يكن ديف عبقرياً مبتكراً فحسب، بل كانت له عادة غريبة في العمل، فقد كان يخصص ثماني وأربعين ساعة أسبوعياً ينسخ فيها بكل اجتهاد نوتة ألحان موسيقية وأجزاء أوركسترالية، وكل ذلك بخط اليد. وذات يوم ـ ودون أن يخبرني ـ طلب بعض الأقلام الخاصة التي يستخدمها الموسيقيون لهذا الغرض، وحين وجدت الفاتورة غير المتوقعة بمبلغ تسعة عشر دولار، وهي ثمن هذه الأقلام على مكتبي، توجهت إلى مكتب ديف وقلت له: «ديف، أنك تقتلنا، لأنه ليس بمقدورنا تحمل ثمن أقلام كهذه، وعليك إيجاد طريقة أخرى لكتابة هذه النوتة.

موسيقيو هذه الأيام في ويلو لديهم كمبيوترات على أحدث طراز تساعدهم للقيام بعملهم، غير أننا في تلك الأيام كنا نعيش في حالة مالية سيئة حتى إن ١٩ دولاراً كانت مبلغاً كبيراً جداً بالنسبة لنا.

اجتزت مواجهة مشابهة مع متطوعي الانتاج، إذ لما لم يكن لدينا مبنى خاص، نستطيع أن نقيم فيه جميع مناسباتنا، فقد كنا باستمرار نتنقل من مكان إلى آخر، وفي كل مرة ننتقل فيها ـ من مسرح ويلو كريك، إلى قاعات مختلفة بالمدارس الثانوية والكافتيريات، بل وحتى إلى نادي إليكس المحلي ـ كان علينا أن نقيم ثم نحل معدات الصوت والضوء. وفي كل مكان، بعد أن تكون كل المعدات في موضعها، كان على المتطوعين أن يسجلوا كل المواد على كابلات من نوع خاص حتى لا يعترض عليها الناس. وبالنظر إلى أننا نعمل الكثير من التركيبات ثم فكها بعد ذلك يبدأ عمال الأتناج في طلب شرائط التسجيل بالعلبة، وهذا أيضاً دون إخباري بذلك.

وبعد عطلة نهاية أسبوع معينة، عندما تلقينا إعانة قليلة جداً، أصبحت الضغوط المالية أكثر بكثير مما أستطيع تحمله. وإذ كانت هذه المشكلة تشكل عبئاً ثقيلاً عليّ، دخلت المبنى المستأجر الذي كنا نستخدمه لخدمة منتصف الأسبوع ولاحظت مدى إفراط أفراد المسرح المتطوعين في استخدام شريط التسجيل، ألا يعرفون كم ثمن هذا الشريط؟

صرخت فيهم غاضباً.

استدعيت المتطوعين معاً وقلت لهم: «يا شباب أنتم تهدرون شريطاً مكلفاً للغاية، وليس لدى الكنيسة أي أموال، ثم إنكم لا تحتاجون إلى الشريط بأكمله للحام كابل واحد. وأصدرت لهم قاعدة جديدة: منذ الآن، أطلب من كل واحد منكم أن يقسم الشريط نصفين، هكذا ...». ثم عرضت عليهم فكرتي التي توفر النفقات وذلك بطريقة مؤثرة بقدر الإمكان.

ومازلت أتذكر تعبيرات وجوههم التي تدل على الصدمة. وقد حاول أحدهم أن يتذمر «حسناً، حسناً» ، ربما اعتقدوا أني قد فقدت عقلي.

وفيما يلي لقطة أخرى من تلك السنوات: المكتب الوحيد الذي استطعنا تحمل إيجاره كان من الأسمنت الخالص. وعندما أردنا سجادة كان علينا أن نشتريها بأنفسنا. وهذا ما عملناه، حيث قمنا بشراء أرخص سجادة أمكننا العثور عليها، وعندما قدمت طلب الشراء قلت لصاحب المحل أننا قد لا نستطيع سداد الثمن دفعة واحدة.

كان رجلاً كريماً وقال: «حسناً، أنكم كنيسة، وإني أثق فيكم، وأعرف أنكم في مسيس الحاجة إليها. ادفعوا ما تقدرون عليه، وفي أي وقت تستطيعون ذلك».

وبعد ذلك بشهر، وصلت الفاتورة. وأتذكر المبلغ تماماً، فقد كان ٩٧٣ دولاراً. وبالنظر إلى أنه لم تكن لدينا أية نقود في تلك اللحظة، فقد وضعت الفاتورة فوق كومة من الفواتير الأخرى غير المسددة. وعندما اتصل بي صاحب المحل بعد ذلك بعدة أسابيع يطلب السداد، ذكرته بأنه سبق له أن وافق على السداد بالتقسيط.

رد قائلاً: «نعم، هذا صحيح، ولكن، هل بوسعكم سداد أي شيء الآن؟

قلت له: «هذا ما سأفعله الآن. ومددت يدي إلى الدرج العلوي بمكتبي، وكتبت له شيكاً بمبلغ خمسة دولارات، وأرسلته إليه بالبريد.

وعندما وصله الشيك، اتصل بي في الحال، وسألني: «ما هذا؟ هل تمزح؟»

رددت عليه، وأنا أشعر بحرج وقلت له: « كلا، ولكني أعدك بأني سأرسل لك خمسة دولارات كل أسبوع». وهذا ما فعلته، وظللت أبعث له خمسة دولارات كل أسبوع حتى قمت بسداد المبلغ بكامله. وبعد ذلك بثلاثة عقود تقريباً، مازلت أشعر بغصة في حلقي كلما مررت بسيارتي من أمام متجر السجاد هذا.

دُفع إلى حافة الانهيار:

ثمة شيء واحد أدى إلى تعقيد مسألة الموارد بالنسبة لنا، وهو أننا بدأنا جمعية ويلو بطلبة من المدارس الثانوية والجامعات. وقليلون، من كانت لهم وظائف نظامية، وعلى ذلك كان لدينا الكثير مما نقدمه من وقت وجهد، ولكن لم يكن لدينا ما نقدمه من نقود. وكنت أعرف أننا لو لم نبدأ في جذب بعض الكبار ممن لديهم دخول معقولة، فسوف نصل إلى حالة الإفلاس. وعلى ذلك شرعت أصلي بحرارة من أجل هذا الموضوع.

وذات يوم أحد - جاءنا شاب - بدا أنه من رجال الأعمال_ شخص راشد حقيقي بدا وكأنه له وظيفة حقيقية. كان الشاب يبدو عادياً. حلته مناسبة (لم يكن أحد منا يمتلك حلة). وبمجيئه ارتفعت آمالي إلى عنان السماء.

بعد الكنيسة، تحدثنا قليلاً، ثم قال: «إني في الحقيقة، أحب هذه الكنيسة. هل بوسعي أن أدعوك لتناول طعام العشاء معي هذا الأسبوع؟

أجبته دون تردد: «بكل تأكيد». وكنت على ثقة من أن صلواتي قد استُجيبت.

وبعد أيام قليلة، اصطحبني معه للعشاء في سيارة من طراز كاديلاك فضية اللون، طولها ثمانية وعشرون قدماً. وقد اصطحبني إلى مطعم مكلف للغاية، وأخبرني بطريقة عارضة أنه بوسعي أن أطلب أي شيء أريده. وإذا كان سني في ذلك الحين ثلاثاً وعشرين سنة فقد بلعت كبريائي وطلبت طلباً كبيراً.

وفيما كنا نتناول طعام العشاء بدأ يطرح أسئلة عن الكنيسة، وقال أخيراً فيما وصل الحلو كخاتمة للعشاء: «إني حقاً أحب كنيستكم الجديدة، هل يمكنني أن أقدم أية مساعدة؟» هذه هي الفرصة التي كنت أحتاجها، فقلت: «يارجل، بوسعك أن تساعد بكافة الطرق ثم سألني بطريقة مباشرة بالأكثر: «ما هي أكبر حاجة تحتاجون إليها؟»

أجبته: «حسناً، إني أعرف أنك جديد، وربما قد لا ترغب في أن تسمع عن مشاكلنا، ولكننا في أزمة مالية. أعني، في كل أسبوع نكون على شفا الإفلاس في غضون أسبوع. ذلك أنه ليس من بيننا من له مرتب. وقد قدمنا من قبل مدخرات حياتنا. ولست أعرف كم أسبوعاً يتبقى لنا قبل أن نغلق أبوابنا».

شعرت بارتياح عظيم عندما أجاب بابتسامة تنم عن الثقة قائلاً: «أعتقد أنه بوسعي مساعدتكم إزاء هذه المشكلة. فلم يسبق لي إطلاقاً أن قدمت شيئاً لأية كنيسة، لكني أحب كنيستكم ولذلك يمكنك أن تتوقع مني هذا الأسبوع عطية سوف أرسلها عن طريق البريد».

ولقد عشت كل يوم من أيام الأسبوع التالي وأنا اتوقع شيئاً عظيماً. وكنت كل صباح أسرع إلى صندوق الخطابات على أمل أن أجد خطابه. وأخيراً، وقرب نهاية الأسبوع، وصل هذا الخطاب. قلت في نفسي، ها هو الخطاب، لقد وصل قارب الإنقاذ، وبكل

لهفة فتحت الخطاب ... واكتشفت أن بداخله شيكاً بعشرة دولارات. كدت أفقد وعي. ولعدة أيام كان عليَّ أن أحارب أفكاراً جسدية عن تخريب عربته الكاديلاك الفضية. إن تحدي المال كان يدفعني إلى حافة الانهيار.

منحدر تعليمي حاد وضروري:

سرعان ما أُجبرت على التعامل بجدية مع حقيقة أنه من وجهة نظر الإنسان فإن القائد الرئيسي يُعد مسئولاً عن تدبير وجمع الموارد للمؤسسة بكاملها. ذلك أن القائد عليه أن يجمع المال من أجل العاملين، ومن أجل برامج الخدمة، ومن أجل نفسه وعائلته أيضاً. وهذه - بالنسبة لأولئك الذين غير مستعدين لأن يكونوا جامعي أموال - وهذا شأن معظم رعاة الكنائس - تُعد حقيقة مروعة.

ذات مرة، سألني المفكر اللاهوتي د. س. سبرول كم من الخدمة أعتقد أنه بمقدوري عملها مقابل مائة دولار. اعتقدت أنه ينتظر مني إجابة لاهوتية عميقة، غير أنه قبل أن أتمكن من التفكير في إجابة، إذ به يجيب على السؤال بنفسه: «إنك تستطيع عمل ما قيمته مائة دولار». لقد كان يوضح ببساطة حقيقة أن الخدمة المثمرة تحتاج إلى موارد مالية.

كن لاهوتياً بقدر ما تريد، لكن الكنيسة لن تصل إطلاقاً إلى كامل إمكانياتها لتحقيق رسالة الخلاص إلاَّ إذا بدأ نهر الموارد المالية يتدفق نحوها. وسواء أعجبك هذا أو لم يعجبك، إنه من مهمة القائد أن يوجد ذلك النهر وأن يديره بحكمة. وكلما أدرك القائد ذلك بسرعة كان أفضل.

والهدف الذي ترمي إله بقية هذا الفصل هو مساعدة القراء على إكتساب المهارات المطلوبة ليصبحوا مشرفين على جمع الموارد المالية.

وسوف أبدأ ببعض الحقائق الأساسية التي يجب على كل قائد أن يفهمها لكي يقوم بهذا الدور بنجاح.

الحقيقة الأولى عن المال: الله هو المعطي الرئيسي للثروة.

هناك ترنيمة قديمة للأطفال تصف موارد الله بشكل رائع للغاية فتقول: «إنه يملك

المواشي على ألف تل، والثروة التي في كل منجم». وفي مزمور ٥٠: ١٢ يشير الله نفسه إلى هذا الموضوع بقوله: «لأن لي المسكونة وملؤها». وبتعبير آخر: موارد الله غير محدودة.

غير أن كثيرين من قادة الكنيسة يقعون في فخ الاعتقاد بأن شخصاً ما من شعب الكنيسة يمثل المورد الرئيسي لما تحتاجه الكنيسة. ولكن الأمر ليس كذلك. الناس هي قنوات يستخدمها الله في الإمداد، ولكنهم ليسوا المسئولين الأساسين عن ذلك. لأن الله وحده هو الذي يتحكم في تدفق نهر المال الذي نحتاجه.

والقادة في حاجة إلى أن يفهموا أيضاً أن الله ليس قادراً فقط على المساعدة، بل إنه في واقع الأمر يتلهف للقيام بذلك. والكنيسة هي عروسه، وهي عطيته للعالم. وما من أحد يريد أن يرى الكنيسة وقد توفرت لها الإمكانيات المناسبة أكثر مما يريد الله نفسه. لقد تعلمت هذا الدرس في فترة حرجة من فترات نمو ويلو. ذلك أننا في أواخر السبعينات من القرن العشرين كنا بصدد تنفيذ مشروع ضخم لمبنى الاجتماعات العامة الرئيسي. وفي مبادرة إيمانية ثورية، التزمنا بمليوني دولار زيادة عن ميزانيتنا، وهي ميزانية كانت قد أرهقتنا إلى أبعد الحدود. وكان الشعب قد قدم في واقع الأمر كل ما كان عليه أن يقدمه. بل إن عدة مئات من الشعب، فضلاً عن ليني وأنا، ومعظم فريق العمل أيضاً حصلنا على قروض من البنك للمحافظة على استمرار المشروع.

وفجأة، انهار اقتصاد الولايات المتحدة الأمريكية. وزادت نسبة البطالة إلى أقصى حد، وارتفع معدل الفائدة إلى ٢١٪. وفي الوقت الذي بدأت أعتقد فيه أن الأمور لا يمكن أن تتجه إلى ما هو أسوأ، إذا بأكبر متبرع لكنيستنا يتركنا. وكان هذا هو الرجل الذي كنا نعتمد عليه جميعاً في أن ينقذنا إذا تدهورت الأمور. حدث هذا عندما كان عليَّ أن أحدد - وبصفة قاطعة - الفرق بين القناة، ومصدر الإمداد الرئيسي.

حقاً، كانت لطمة قاسية أن نفقد أكبر المتبرعين. غير أني أدركت أن ترك هذا المتبرع كنيستنا لا يعني أن الله قد تركها. لقد دعانا الله إلى بناء الكنيسة لإنقاذ البعيدين، وكانت كل مشاعري تحدثني بأنه مازال معنا، ومازال يشجعنا، ومازال المورد الرئيسي لنا، وكل ما علينا هو أن نواصل مسيرتنا بإيمان.

أخبرت أعضاء مجلس الإدارة الذين سيطرت عليهم حالة من الهلع أن الله مازال على العرش، ومازال لديه الكثير، وأنه ربما يكون بالفعل قد بحث عن قنوات جديدة يرسل لنا من خلالها ما نحتاجه من موارد. وبالنظر إلى أن معظم أعضاء مجلس الإدارة قد ساندونا في الحصول على قروض مصرفية بضمان بيوتهم، لذلك كان اهتمامهم كبيراً بما «قد يفعله الله» على وجه الدقة.

وفي الأشهر التي أعقبت هذه الأزمة كانت لدينا ميزة رؤية كيف أن الله يعمل من أجلنا بطريقة قوية. فلم يمدنا بموارده بغزارة عبر قنوات جديدة فقط، بل ما حدث أن المتبرع الكبير الذي كان قد تركنا عاد إلينا ثانية. وأخذ يساعدنا من الناحية المالية وكثير من النواحي الأخرى منذ ذلك الحين. والدروس المستفادة من مثل هذا الموقف لا يمكن أن تُنسى بسرعة.

سينعم القادة بقدر أفضل من النوم ليلاً إذا ما آمنوا حقاً بهذا المبدأ الرئيسي. فالموارد الأكبر لكل ما نحتاجه في هذا العالم هو الله الذي تعد رغبته في أن يرى كنيسته قد بُنيت أكبر من رغبتنا. ولديه الكثير.

الحقيقة الثانية عن المال - في الظروف الصحيحة يحب الناس العطاء:

والمشرف الرئيسي على جمع المال يجب عليه أن يبدأ بافتراض أن الناس لديهم ميل إلى العطاء. فكر في هذا: الافتراض البديل هو أن الناس في الواقع طماعون، بخلاء يكرهون العطاء. وهذا الاعتقاد من شأنه أن يؤدي في النهاية إلى فعاليات مدمرة في النهج الذي يتبعه القائد في جمع المال. ذلك أن القائد (أو القائدة) الذي يعتقد أن مهمته هي انتزاع الدولارات من الناس الذين يرفضون بإصرار تقديمها، سوف يدفعه هذا إلى وضع إستراتيجية لجمع المال عن طريق التلاعب وهذا لا يولّد سوى الخطية.

ومثل هذا الأسلوب يؤذي الناس، وبمرور الوقت يدمر الكنائس ـ وعملية جمع المال لا يجب أن تشكل اختباراً سلبياً بالنسبة لمن يقوم بها. وإني أعتقد جازماً أنه إذا ما قدمت الفرصة الصحيحة للملكوت وبالطريقة الصحيحة وفي الوقت المناسب

وللأشخاص المناسبين، ستكون النتيجة مفرحة وسيكون الدعم بسخاء عظيم. ولقد شهد العالم كله هذا المبدأ عقب أحداث الحادي من سبتمبر_ حيث جُمعت ملايين الدولارات لعائلات الضحايا على الرغم من أن البلاد كانت تعاني من ركود مخيف.

كنت دائماً أحاول التعامل مع عملية جمع المال في كنيستنا من منظور إيجابي يعامل الناس باحترام. وقد حددت هدفي على النحو التالي: أن أقدم لأشخاص رائعين فرصاً رائعة للاستثمار في الملكوت، إذا كان الله قد وجههم نحو ذلك. ومن ذا الذي بوسعه أن يجادل بالنسبة لنهج كهذا؟

الحقيقة الثالثة عن الموارد: خدمة جمع المال تبين حقيقة شخصية القائد بأكثر مما يفعله أي تحد آخر.

إني أتساءل كم قائد يسردون القصص الوهمية بين حين وآخر عن شخصية مثل بيل جيتس الذي ضخ بضعة مليارات في حساب كنيستهم. لابد أن هذا سيكون مصدر نشوة غامرة، أليس كذلك؟ سوف يتم التعامل مع تحدي الموارد بصورة قاطعة دون رجعة. ويمكن استثمار المنحة كلها في حساب بالفوائد، وبهذا يتوفر التمويل للكنيسة بشكل دائم. وهذا يعطي القائد قدرة ليواصل رسالته من ناحية طرح رؤيته، وتكوين الفرق، وهذا أمر يشعر شعب الكنيسة بالارتياح أيضاً، ويستطيع الشعب أن يركزوا على اكتشاف مواهبهم الروحية والخدمة دون الدخول في معمعة حملات الوكالة ووضع أساليب لجمع التبرعات.

ألا يبدو الوضع وكأننا في السماء؟

لست متأكداً من هذا. والواقع، أني متأكد تماماً من أنه لو عرض بيل جيتس أن يحول مليار أو ملياري دولار إلى خزائن ويلو، سوف أرفض هذا العرض (ربما بكل تواضع قد أقبل مائة مليون، ولكن من ناحية المليارات، فهذا ما لن أقبله. ذلك أن لي شكوكي).

أما سبب رفضي للمنحة فهو أني أؤمن بالفعل أنه توجد منافع روحية هائلة مرتبطة بضرورة أن أواجه تحديات تتعلق بالموارد. وفي بعض الأحيان أتلقى طلبات عاجلة من رعاة شبان. وهم يكتبون لي قائلين: «بل، لقد زرنا ويلو، ورأينا أن كنيستك لديها

عدة مئات الآلاف من الدولارات زيادة في الميزانية، ونحن في وسط السنة فحسب، ماذا لو كتبت لنا شيكاً بمائة ألف دولار؟ وأنتم لن تشعروا حتى بنقصانها، ولكنها ستريح كنيستنا من ضغوط كبيرة تواجهها».

كما أتلقى مئات من نوعية هذه الطلبات، وأرد عليها جميعاً بنفس الطريقة. «إن نفس الضغط الذي تشعر به الآن هو الشيء الذي يريد الله استخدامه ليدفعك أنت وشعبك إلى مستويات أعلى من الالتزام والثقة».

ثم أتوسع في الأساس الذي قام عليه الرد بالرفض. «وإني لا أحاول أن أكون قاسياً. بل إني أريدكم أن تعرفوا فحسب أنه في الأيام الأولى لهذه الكنيسة لم يكن من شأن شيء أن يعمق ثقتي في صلاح الله ونعمته، وقوته القادرة على عمل المعجزات مثلما استطاعت الضغوط المالية التي كنا نواجهها كل أسبوع، وهي من نفس نوعية الضعوط التي تواجهونها الآن. أرجو ألاّ تقللوا من قيمة النمو الروحي الذي سيتحقق فيكم وفي كنيستكم، إذا ما واجهتم هذه التحديات المادّية.

فوائد تحمل الأوقات الصعبة:

يُعد البيت الذي تربيت فيه، بكافة المعايير، بيتاً غنياً. غير أنني عندما تركت العمل بتجارة العائلة، رأى والدي أنه يجب أن أرحل صفر اليدين. وهذا ما حدث فعلاً. ولذلك عندما بدأنا ـليني وأناـ كنيسة ويلو لم تكن لدينا أية نقود. ولم يكن بمقدور الكنيسة أن تعطينا مرتباً، وقد استمر الوضع هكذا لمدة ثلاث سنوات تقريباً، ولذلك كنت أعمل في الليل بسوق المنتجات بوتر ستريت وسط مدينة شيكاغو، أما ليني، فكانت تعطي دروساً خصوصية في العزف على آلة الفلوت، كما استضفنا شخصين في بيتنا الذي كان يضم حجرتين للنوم حيث عقدنا معهما اتفاقاً مالياً دقيقاً لسداد مقابل الطعام والنوم. وحين كان أحدنا يكسب بعض النقود كان يضعها فوق الثلاجة. وكنا نصلي كل يوم من أجل توفر نقود كافية حتى آخر الشهر لكي نسدد الإيجار.

وسرنا على هذا النظام لمدة ثلاث سنوات ولم يحدث أن تأخرنا مطلقاً في سداد الإيجار في موعده.

كذلك لم تفتنا وجبة طعام واحدة، بفضل الأصدقاء المجهولين الذين كانوا بين وقت وآخر يشعرون بأن الله يحثهم على أن يتركوا حقيبة من البقالة في شرفة البيت الأمامية. ولقد أعطانا أناس آخرون بعض قطع الأثاث المستعملة والتي لولاها لكان البيت في الحقيقة خالياً. ولم يسبق لي من قبل أن كنت في علاقة اتّكال على الله فيما يتعلق بالنقود والاحتياجات الضرورية اليومية.

وحدث ذات مرة في أثناء هذه الفترة العصيبة أن صديقاً قديماً كان يعمل على ثقابة ضغطية لمدة ثماني ساعات في اليوم، وكان يحصل على أدنى أجر، ومع ذلك أعطاني بعض النقود. وقد تأثرت بكرمه تأثراً بالغاً. ولأول مرة اختبرت شخصياً الفكرة المذكورة في أعمال ٢، التي تتحدث عن الاتّكال المتبادل في عائلة الله. بل والأهم من هذا كله، فقد قضى ذلك على كبريائي. وهذا هو شخص كانت عائلته تعيش في الجانب الفقير من مدينة ميتشجن، في حين أنني نشأت في الجانب الغني. والأن، أصبحت أنا الشخص الذي يحتاج إلى معونة.

وفي سنوات الشح هذه، وجدت الله أميناً تماماً ورائعاً وعجيباً بصفة دائمة، ووجدته أعظم من يحفظ مواعيده. وأعتقد أن هذا الاقتناع ما كان ليتأصل في نفسي بأية وسيلة أخرى. والشح يمكن أن ينتج ثمراً روحياً مذهلاً. وبعد ذلك بثلاثة عقود تقريباً، كنت أواصل الاعتماد على سنوات الكفاح الأولى هذه عندما كنت أعلم عن مدى جدارة الله لأن نضع ثقتنا فيه. ذلك أن تلك السنوات جعلت أمانة الله بالنسبة لي أمراً اختبارياً وليس مجرد نظرية. وأثناء أيام التحدي هذه، كان الشعب في ويلو يتعلم هذه الدروس معي جنباً إلى جنب، وحينما اشترينا الأرض في البداية وأقمنا عليها المباني، كنا نصلي معاً على نحو لم يسبق لنا أن عملناه من قبل. أصبحت لنا اجتماعات منزلية. وكنا نصوم، والكثيرون منا أفلسوا تماماً. وكان الناس يبيعون السيارت، المجوهرات، إلخ. وقد قوي إيماننا وأصبحنا مرتبطين بعضنا ببعض بشكل لم نعهده من قبل على الإطلاق.

وفي فبراير سنة ١٩٨١، أقمنا أول خدمة صلاة في أملاكنا، وذلك في قاعة المحاضرات العامة الخاصة بنا. وقبل الخدمة وجهت الدعوة إلى الأعضاء الأساسيين الذين ضحوا بالكثير جداً، ووثقوا في الله تماماً لكي ننضم معاً في قاعة المحاضرات العامة قبل أن

نفتح الأبواب لبقية أعضاء الكنيسة. ولن أنسى هذا المشهد مدى الحياة، وقد احتشد العشرات من المؤمنين معاً في مجموعات صغيرة، وكان كل منهم يحيط الآخر بذراعيه، ويصيحون كالأطفال. لقد جعل الله المستحيل ممكناً. وبقوته الإلهية الخارقة حرك جبل الموارد. ولن يعود أحد منا على الإطلاق إلى ما كان عليه سابقاً.

منذ بضع سنوات ماضية، وفي الذكرى العشرين لتأسيس ويلو، أقمنا وليمة للمؤسسين لتكريم الثلاثمائة شخص الذين ساعدونا على اتخاذ هذه الخطوة الأولية من مدرج المحاضرات حتى المباني الخاصة بنا. وهؤلاء الأشخاص هم الذين استدانوا، وباعوا سياراتهم، وتحملوا الكثير من أجل تمويل إقامة أول مبنى لنا. في تلك الليلة ألقيت كلمة في المجموعة. وعندما تفرست في وجوههم ارتسمت أمام عيني ذكريات كرمهم البالغ إلى درجة شعرت معها أنني أذنبت في حقهم، ولذلك قلت: «إني أشعر بالأسف حقاً لطلبي منكم أن تقدموا هذه التضحيات التي لا تُصدق أثناء تلك السنوات الأولى».

وبعد ذلك، قام عدد من المؤسسين وقالوا لي: «لا تعتذر أبداً لدعوتنا إلى تقديم التضحيات لشيء أصبح يعني لنا الكثير والكثير. فنحن نعرف تماماً أن الله قد استخدمنا لعمل بيت لويلو كريك. إن هذا يُعد كما لو أننا أُعطينا نوط الشرف طوال حياتنا».

وعبر السنين، نُقل الكثيرون من أبطال تدبير موارد الكنيسة إلى جهات أخرى من البلاد بسبب أعمالهم، لكنهم مازالوا مرتبطين بعائلة ويلو. وكلما سمعوا كيف أن الله استخدم كنيستنا في جميع أنحاء العالم يمتلئون سروراً لمعرفتهم أنهم قاموا بدور مهم في حدوث هذا الأمر، لأنهم كانوا من أوائل القنوات التي استخدمها الله لإتاحة الموارد للكنيسة.

واسمحوا لي أن أقولها ثانية: ما من شيء يختبر مدى تحمل قادة الكنيسة وأعضائها أكثر من التحدي الخاص بالتمويل، وعلى ذلك يتوجب على قادة الكنيسة بدلاً من المحاولات السريعة، وربح اليانصيب، أن يقبلوا التحدي الخاص بالموارد المالية، وذلك عن طيب خاطر وبكل شجاعة وأمل. ويجب أن نتيح لضغوط الندرة أن تعلمنا كل ما نستطيع تعلمه عن الله، وعن الشعب، وعن أنفسنا.

وإذا ترسخت فينا هذه الحقائق الأساسية، فإننا سنستطيع مواصلة المسيرة. والمبادئ

الخمسة التالية الخاصة بجمع الموارد وتخصيصها تقوم على أساس الحقائق الأساسية السابق ذكرها. وإني مقتنع بشدة - من واقع ثلاثين سنة من الخبرة الشخصية، ومن ملاحظة قادة آخرين- بأن الذين يطبقون هذه المبادئ الخمسة سيرون نهراً من الموارد يتدفق في الكنيسة المحلية لمجد الله.

الموارد المالية ومبدأ التعليم:

مع بداية الأيام الأولى من ويلو كريك، قام أحد أصدقائي من غير المنتسبين إلى الكنيسة بقبول الإيمان وبدأ يحضر الكنيسة. وبعد إحدى خدمات العبادة في كنيستنا سألني قائلاً: «ما هي طريقة التعامل مع صندوق التقدمات؟»

ونظراً لعدم معرفتي قصده من هذا، سألته ما الذي يعنيه بهذا. قال: «لست أعرف كل ما يتعلق بهذا الموضوع. من الذي من المفترض أن يعطي؟ وكم مرة؟ وما المبلغ المفروض تقديمه؟

وقد ساعدني سؤاله على إدراك أهمية مبدأ التعليم.

يفترض معظم القادة أن كل من يأتي إلى الكنيسة يعرف فكر الله من ناحية النواحي المالية. لكن الحقيقة هي أن الكثيرين ليس لديهم فكرة على الإطلاق بالنسبة للمبادئ الأساسية للإدارة المالية المسيحية. ولذلك على القادة والمعلمين أن يعلموا شعب كنيستهم قبل أن يتوقعوا منهم أن يكرموا الله بأموالهم وأخيراً تأخذهم نشوة تقديم الدعم المالي للكنيسة.

وقد ساعدني سؤاله على إدراك أهمية مبدأ التعليم.

يفترض معظم القادة أن كل من يأتي إلى الكنيسة يعرف فكر الله من ناحية النواحي المالية. لكن الحقيقة هي أن الكثيرين ليس لديهم فكرة على الإطلاق بالنسبة للمباديء الأساسية للإدارة المالية المسيحية. ولذلك يتعين على القادة والمعلمين أن يعلموا شعب كنيستهم قبل أن يتوقعوا منهم أن يكرموا الله بأموالهم وأخيراً تأخذهم نشوة تقديم الدعم المالي للكنيسة.

وإني أقترح بقوة على قادة الكنيسة ومعلميها أن يقدموا سلسلة من أسبوعين أو ثلاثة

أسابيع كل سنة يتحدثون فيها عن المبادئ الكتابية للتعامل مع المال ... وفي الولايات المتحدة الأمريكية يُعد شهر يناير هو الوقت النموذجي لهذا، لأنه الوقت الذي يقوم فيه معظم الناس بإعادة التفكير في ميزانياتهم الشخصية. أما في البلاد الأخرى، فقد يكون هناك وقت في السنة أكثر مناسبة لتنفيذ هذا الاقتراح.

وفي سلسلة الوكالة هذه، يتطلب الأمر القيام بتوضيح أن اكتساب المال أمر حسن، في حين أن الاستدانة أكثر من اللازم أمر سيئ. وعلينا أن نشرح لهم أن أتباع المسيح مدعوون إلى أن يعيشوا طبقاً لمواردهم، وأن يقدموا حداً أدنى قدره ١٠٪ من دخولهم إلى عمل الله في كنيستهم المحلية، وأن يقدموا مضحين للفقراء بحسب تحضيرات الروح القدس.

وكل من المؤمنين والطالبين في حاجة إلى من يذكرهم بطريقة التعامل الكتابية مع النقود، وذلك مرة على الأقل كل سنة. أما في ويلو، فنحن نتجاوز بكثير عمل تذكرة مرة واحدة في السنة. وفي شهر يناير من كل سنة، وعقب السلسلة الخاصة بكيفية التعامل مع المال، نقيم ورشة عمل لتخطيط الميزانية كمتابعة لنفس الموضوع. وفي كل سنة يقضي مئات من الناس نصف يوم السبت يتعلمون فيه كيف يضعون ميزانية تمجد الله.

ولدينا أيضاً خدمة فرعية ناجحة يطلق عليها «الفهم العملي السليم» وهي تقدم التدريب والنصيحة الشخصية لأولئك الذين يحاولون ترتيب أمورهم المالية لتتفق والمبادئ الكتابية. والمتطوعون في خدمة «الفهم العملي السليم» يعملون على مدار السنة ويساعدون مئات من شعب كنيستنا.[3]

وإذا فكرت في الأمر، فإن آباء قليلين هم الذين يعلمون أولادهم النظم الخاصة بالترتيبات المالية في أيامنا هذه، وقليل من الدراسات ـوقد لا توجد بالمرةـ عن هذا الموضوع تُقدم في المدارس الثانوية والكليات. فأين نتوقع أن يتعلم الناس هذه المعلومات الهامة؟

وإذا كان الأمر يتطلب دليلاً على أن الموضوعات المالية خارجة عن السيطرة، فكل

3 For more information about Good $ense, or to purchase the Good $ense Ministry kit, visit www.GoodSenseMinistry.com.

ما علينا عمله هو إلقاء نظرة على الإحصائيات الخاصة بالديون. ذلك أن الإحصائيات تبين أن معدل الدين في الولايات المتحدة هو ٨،٣٠ دولار. وفي يوم سبت، وبعد أن ألقيت درساً عن أخطار الإستدانة، تقدم نحوي شاب في بداية الثلاثينات من عمره وقال لي: «وأنا من ضمن الناس الذين تحدثت عنهم اليوم. لقد استخدمت بطاقة الائتمان الخاصة بي ولم أنظر إليها على أنها مشكلة. ولقد قررت اليوم أن أذهب إلى البيت وأمزقها، وأبدأ في سداد أقل دفعة شهرية حتى ينتهي الأمر تماماً».

سألته: «ما المدة التي يستغرقها هذا الأمر بحسب ما تعتقد؟»

رد معترفاً: «لست أعرف. ذلك أن ديني كبير جداً، بل أنه أكثر قليلاً من المعدل القومي الذي ذكرته. لكني ملتزم بالقيام بذلك. وسوف ألتزم بهذه الخطة حتى النهاية».

وفي اليوم التالي قمت ببعض الحسابات بالنسبة لدين قدرة ٨،٣٠ دولار، فإن ذلك يستغرق أربع وثلاثين سنة، ونصف السنة حتى يتم السداد. وستكون الفائدة المضافة مبلغاً إجمالياً قدره ١١،٣٦٧،١٤ دولار، وسيصبح إجمالي المبلغ المدفوع ١٩،٦٦٧،١٤ دولار. (الإحصائيات مأخوذه من www.cardweb.com).

ومعظم الناس ليس لديهم أية فكرة عن الألم المرتبط بسوء إدارة الأموال. وإذا كنا بصفتنا قادة نحب تابعينا بحق، علينا تعليمهم وتوجيههم نحو الحرية المالية. ليس من العدل أن نتوقع من أناس غارقين في الألم بسبب المال أن يكونوا قنوات لموارد الله.

وإذا لم تكن لديك فكرة واضحة عن الكيفية التي تتناول بها هذا الموضوع، عليك الحصول على كتب أو شرائط تسجيل للقادة الذين أحسنوا القيام بذلك، أو الالتحاق بدراسات تتناول هذا الموضوع. وأنت مدين لشعبك بأن تتعلم كيف تتناول هذا الموضوع بكل وضوح وحكمة.

الموارد المالية ومبدأ المعلومات:

أثناء الأيام الأولى لقاعة المحاضرات العامة في ويلو لم تكن تنقصني اللياقة عندما يتعلق الأمر بموضوع المال. وأعتقد أنه من بين أكبر أخطائي أنني فشلت في إعطاء الشعب معلومات كافية.

حدث ذات مرة أن وجدت عجزاً كبيراً في الميزانية الأسبوعية حتى إنني لم أر في واقع الأمر أي أمل في الخروج من هذه الأزمة المالية، سواء بالنسبة للكنيسة أو بالنسبة لنا، ليني وأنا شخصياً، ولذلك قررت القيام صباح ذات يوم أحد، أني سأعلن أمام شعب الكنيسة كله أنني سأبتعد لفترة ما، ذلك أني لم أعد أستطيع مواجهة الضغوط المالية الخاصة بهذه الكنيسة». وعلى ذلك لابد أن أبتعد للتفكير في هذا الأمر، وإني لست متأكداً من موعد عودتي. ويبدو أنه لم يكن أحد سواي يهتم بهذا الموضوع. وبهذا العرض الرائع للقيادة، نزلت من على المنصة. وفي غضون ثوان قليلة وجدتني محاطاً بما لا يقل عن ثلاثين شخصاً، كانوا جميعاً يقولون معاً. «نحن لم نكن نعرف. لماذا لم تخبرنا؟ ولماذا لا تسمح لنا بالمساعدة. نحن نحب هذه الكنيسة. ونريد أن نشترك في الحل.

وإذ احتشدوا أسفل درجات القاعة، بدأ هؤلاء الأشخاص المهتمون فعلاً بطرح بعض الأسئلة الذكية جداً عن حالة الكنيسة المالية: «كم يجب أن تكون حصيلة التقدمات الأسبوعية؟ وأين بالتحديد يتم إنفاق هذه المبالغ؟ ومن يتخذ القرارات؟ ومن يخطط للميزانية المستقبلية؟ وكيف يمكن معالجة الأمر؟ في ذلك اليوم حصلت على درس عاجل عن مبدأ المعلومات. الناس يريدون أن يعرفوا. ومن حقهم ذلك. فهم لن يستطيعوا المعاونة ما لم يعرفوا.

ومنذ ذلك اليوم قررت أن أعرض كل شيء أمام شعب الكنيسة، وأعني أنه لا يوجد أي سبب معقول لالتزام السرّية في الأمور المالية، ولذلك اتبعنا سياسة الكتاب المفتوح.

وفي كل سنة، في «ليلة الرؤيا» أعلن لشعب الكنيسة الميزانية التي وضعها مجلس المديرين. كما أني استخدم كثيراً من الوسائل البصرية لأوضح أين نحن ككنيسة؟ وإلى أين نتجه في المستقبل. ثم أتيح وقتاً للأسئلة والرد عليها، كما أنه ليس هناك حظر على أي سؤال. وعلاوى على ذلك بوسع أي شخص الحصول على بيان مفصل بالكامل يوضح بالكامل موضع صرف كل بنسي قُدم لكنيسة مجتمع ولو كريك.

وبوسعك القول إني أصرّ على الإفصاح تماماً عن كافة النواحي المالية. لماذا؟ لأن

أي شيء خلاف ذلك يولد الشك، وما من شيء يوقف صنبور الموارد المالية أكثر من الشك. و إذا لم يكن هناك شيء تخفيه، فما الداعي إذاً إلى السر ية؟ لماذا لا تعلن الأمر بكل وضوح؟ وفي و يلو، لا يوجد شيء واحد نخجل منه، ولا يوجد شيء نحتاج إلى إخفائه. و إني و بكل قوة، أنصح قائد كل كنيسة أن يعمل بنفس هذا الأسلوب.

المال ومبدأ اللمسة الرقيقة:

معظم الناس قد سمعوا عن هذا المبدأ. ومبدأ اللمسة الرقيقة يعني: أن تأخذ الأمور ببساطة.

وقد علمتني التجارب أن أكبر عدو لعملية جمع التبرعات هو التعقيد. وعندما أسمع عن كنائس تحاول تنظيم حملات جمع تبرعات متعددة ومتزامنة، أشعر وكأني أصيح محذراً: «لا تتصرفوا بهذه الطر يقة». ومما لمسته بنفسي، أسلوب التعقيد في عملية جمع التبرعات من بين أكثر الطرق الفعالة في صد الناس. فهذا الأسلوب ليس مربكاً فحسب، بل و يدعم القول بأن الكنيسة لا تشبع من جمع التبرعات ولا تقنع.؟؟؟

و إني مقتنع بأن نصف الاستراتيجيات الخاصة بجمع التبرعات والمتبعة في هذه الكنائس غير كتابية. و إني آسف لقولي هذا، لكن هذا ما ألمسه بنفسي. ولا يعلمنا الكتاب المقدس بأنه يجب تمويل الكنيسة عن طريق بيع الفطائر أو لعبة البنجو (وهي من ألعاب الحظ والمقامرة). و إني لا أشعر بأسف حقاً لقولي هذا.

والناس في و يلو في حاجة لفهم مجموعتين فقط في الأرقام. الأولى المنح الأسبوعية بحسب الميزانية في مقابل المنح الأسبوعية الفعلية. ونحن في كل أسبوع نطبع الميزانية الجارية والأرقام الحقيقية في نشرة أسبوعية نقوم بتوز يعها أثناء خدمات منتصف الأسبوع. وبهذه الطر يقة يمكن لكل عضو أن يراقب أعمالنا بدقة.

أما مجموعة الأرقام الثانية التي يريد شعب ويلو أن يتتبعها، فهي المرتبطة بتحدي نهاية العام. ذلك أننا في كل سنة، فيما يقترب عيد الشكر، وعيد الميلاد، نستعرض أمام شعب الكنيسة الاحتياجات الخاصة لفروعنا الداخلية، والفرع الدولي لجمعية و يلو كر يك. وقد نطلب من شعب الكنيسة أن يقدم أيضاً تبرعات إضافية لشراء عقار، أو

لبرامج البناء. وأثناء هذه المناسبة السنوية التي تستغرق ستة أسابيع، نقدم هدفاً مالياً محدداً، ونخطر شعب الكنيسة كل أسبوع عن مدى تقدمنا نحو هذا الهدف، ولكننا لا نمط في العملية لعدة شهور، ثم إننا نبذل قصارى جهدنا لنحافظ على بساطتها.[4]

واسمحوا لي أن أضيف أني أطبق أيضاً مبدأ «اللمسة الرقيقة» بالنسبة للمارسات الخاصة بالتقارير المالية. فإذا استلمت تقريراً خاصاً بمجلس الإدارة، أو نشرة من القسم المالي لا أستطيع أن أفهمها، كنت أقوم بإعادتها وأذكرهم بأني راعي لكنيسة ولست محاسباً قانونياً، وأطلب منهم أن يفسروها لي آخذين في الاعتبار بأني لا أفهم في الحسابات. ثم إنني إذا لم أستطع فهمها، فكيف أستطيع أن أخبر عنها شعب الكنيسة؟ وكيف سيكون موقفي أثناء فترات س، ج التي تتضمن في كثير من الأحيان استفسارات مالية؟ فالتعقيدات تقتل حين يتعلق الأمر بالنواحي المالية.

الموارد المالية ومبدأ التنظيم الاستراتيجي:

في كل كنيسة تقريباً يُوجد أناس مبتلون بالغنى. ومما يؤسف له أن معظم القادة لا يعرفون كيف يقيمون علاقة مع هؤلاء الأشخاص.

والكثيرون من رعاة الكنائس يخشون الأثرياء حتى إنهم يبتعدون عنهم كوسيلة لإخفاء شعورهم بالافتقار إلى الشعور بالأمان. وهناك آخرون يحافظون بكل دقة على حيادهم بالنسبة للأغنياء والفقراء لدرجة أنهم يتجنبون الأغنياء مثلما يتجنبون الوباء. ومع ذلك، هناك آخرون يقومون _في إطار جدول مواعيدهم الشخصية_ يسرعون إلى التعرف على الأثرياء على أمل أن يتلقوا منهم الكثير لأنفسهم، وربما القليل من أجل الكنيسة. غير أنه عاجلاً أم آجلاً، يكون على كل قائد أن يقرر كيف ستكون علاقته بالأثرياء. أما بالنسبة لي، فإني على مدى السنين كنت أتقابل مع أناس ذات ثروات كبيرة، لأحثهم على الإسهام في مشروعات الكنيسة. وإذا كانوا بعيدين عن الله، أحاول أن أقودهم إلى علاقة شخصية مع الرب يسوع المسيح كي ينالوا الخلاص كما أفعل مع سائر الناس. وإذا لم يكونوا ناضجين روحياً، أحاول مساعدتهم على

4 In November of 2000 we did our first ever three - year Capital Campaign. The details of this are available on Defining Moments Tape: Capital Campaign # DF 0102.

النضج. و إذا كانوا يعانون الوحدة، أشجعهم على الانضمام إلى مجموعة صغيرة حتى يستطيعوا أن يختبروا المجتمع المسيحي. أما إذا كانوا من هم على الهامش، فإني أساعدهم على اكتشاف مواهبهم الروحية حتى يصبح بمقدورهم الانخراط تماماً في عمل الكنيسة. وخلاصة القول، أحاول أن أتلمذهم. وفي غضون ذلك، أذكّرهم أيضاً بكلمات يسوع الذي قال:

«..... من أُعطيَ كثيراً يُطلب منه كثير».

وعلى مدى السنين كانت رسالتي الأساسية للمسيحيين الأثرياء هي كلما زادت الثروة زادت مسئولية الأثرياء تجاه الملكوت. و إذا وجدتهم متفتحين، أشرح لهم أيضاً معنى هذا القول. وبعض (وليس كل) الأغنياء لديهم الموهبة الخاصة بالعطاء، لكن قليلين هم الذين يفهمون المضامين المتعلقة بهذه الموهبة. وأخبرهم أن الكتاب المقدس يعلمنا أن موهبة العطاء تجد تحدياً حينما نربح أموالاً كبيرة ويكون علينا أن نعيش بتعقل ونفيض بأكبر ما يمكن من العطاء على عمل الله في هذا العالم (انظر رومية ١٢:٨).

على القادة أن ينصحوا الأغنياء الذين يتمتعون بموهبة العطاء ويقولون لهم: «لقد أعطاكم الله هذه الموهبة لسبب. فأنتم مسئولون عن تنمية هذه الموهبة واستخدامها بشكل كامل، مثل مسئوليتي أنا أيضاً بالنسبة للموهبة التي أعطاها لي الله».

منذ سنوات كثيرة مضت، كنت أتبادل الحديث مع رجل في ويلو كان على حد قوله يتمتع بالموهبة الروحية الخاصة بالعطاء. وكان قد سبق له أن قال لي متفاخراً إنه لا يضطر للعمل إلاّ لمدة يوم واحد أو يومين كل أسبوع، وأنه يقوم يلعب الجولف بقية وقته. و إذ حفزني الروح القدس سألته ما إذا كان قد طوّر من موهبته الخاصة بالعطاء حتى تصل إلى ذروتها. وقلت له إني أعيش في ظل شعور غامر تقريباً بمسئولية عن المواهب الثلاث التي أعطاها الله وهي القيادة، والكرازة، والتعليم. وشرحت له مدى لهفتي أن أسمع إطراء من الله: «حسناً يا بيل، إنك أحسنت تماماً استخدام المواهب الروحية التي أوكلتك عليها. حسناً فعلت».

ثم حوّلت التحدي ناحيته، وسألته هل هو على استعداد لأن يتعامل مع موهبته الروحية

بجدية تامة مثلما أفعل أنا مع مواهبي؟ في الحقيقة قبل هذا التحدي وبدأ يعطي أكثر بكثير من العشور الأسبوعية. وطوال السنوات العشر الأخيرة، كان يبحث عني في عشية أعياد الميلاد ويعطيني ظرفاً به شيك مصرفي بمبلغ كبير مخصص لخدمتنا الخاصة بربح الآخرين للمسيح. قال لي: «طالما كنتَ أميناً بالنسبة لمواهبك، سأظلُ أميناً لمواهبي. نحن في هذا معاً أيها الأخ». وسوف أكتب إليه وأشكره لأنه تعامل مع موهبته بجدية.

من بين مهام القادة مساعدة الناس الذين يمتلكون الموهبة الروحية الخاصة بالعطاء على أن يشاركوا في الخدمات، وأن يعرفوا أنهم مسئولون أمام الله فيما يتعلق بالكثير الذي أُعطى لهم.

وفي كل مرة أستطيع فيها مساعدة شاب غني على أن يتحرر من طغيان الطمع الذي يستعبده حتى يصبح بمقدوره (أو بمقدورها) أن يخصص أموالاً لأمور أكثر أهمية، تجدني أشعر بأن الله قد استخدمني للقيام بشيء مهم للغاية. وأولئك الذين تمت تلمذتهم وتحفيزهم على أن يستخدموا مواهب العطاء الخاصة بهم بوسعهم أن يعملوا خيراً عظيماً بقية حياتهم.

منذ فترة قريبة تسلمنا واحدة من أعظم العطايا التي تلقيناها في تاريخ كنيستنا. وقد أعطاها شخص رأى ما الذي تعمله جمعية ويلو كريك من ناحية تدريب القادة على مستوى العالم الأمر الذي حفّزه على العطاء. وقد استأذنته أن أقرأ ما كتبه في الورقة المصاحبة لعطيته.

> طوال الأشهر الثمانية الماضية، فتح الله عيني لأعرف ما هي ويلو، وما الهدف من العمل الذي تقوم به. وفي الوقت نفسه كان الله يعلمني ما كان في غاية الوضوح لك لمدة طويلة، بأن الكنيسة المحلية هي حقاً رجاء العالم.
>
> وعلى ذلك توجهت إلى واحد من أولئك الذين يمولون هذه المرحلة من تطور جمعية ويلو كريك WCA.
>
> وكانت هذه فرصة العطاء التي كنت أتلهف على الحصول عليها.

> تقبل هذه الهبة بفرح عظيم واستخدامها بأي شكل يرى أن سيحقق أعظم فائدة للملكوت.

هناك الكثيرون من أمثال هذا الشخص الذي كتب هذه الكلمة، أناس يتمتعون بموهبة العطاء، و يتلهفون على الحصول على فرصته لكي يعطوا من أجل شيء يؤمنون حقاً به. وكل ما كان يحول دون فاعلية الكثيرين منهم هو أنهم لم يُتلمذوا، ولم يدعهم أحد إلى الاشتراك في الخدمة، ولم يحثهم أحد على أن يتعاملوا مع موهبتهم بجدية. أيها القادة، إن من واجبنا القيام بذلك.

المال ومبدأ الرؤية:

لست أدري ما إذا كنت قد لاحظت ذلك في يوم من الأيام، غير أن أناساً قليلين جداً، هم الذين يتحمسون لتمويل الاحتياجات الدنيوية. ولا ألومهم على ذلك. وإذا كانوا مثلي، سيرغبون في استثمار أموالهم المحدودة في رؤية أعظم بكثير من سداد فواتير أجهزة، إعادة تخزين المؤن، أو صيانة آلة النسخ الخاصة بالكنيسة. وهم لن يقدموا عطيتهم السنوية في تقدمة عشية عيد الميلاد، ما لم يتأكدوا من أنها ستحدث فرقاً هائلاً في العالم. إنهم يريدون أن يعرفوا أن نقودهم التي ربحوها بعرق جبينهم سوف تُستعمل لتمويل خدمة حقيقية تؤثر في أناس حقيقيين.

أثناء حملة ويلو الكبرى التي شُنت منذ فترة بسيطة مضت، قمنا _أنا وزوجتي_ بكتابة أكبر شيك في حياتنا. وقد قدمنا الشيك بفرح وحماسة عظيمين. لماذا؟

لأن الإثارة قد غمرتنا حقاً من ناحية الخير الذي ستحققه منحتنا. وكنا نعرف أن جزءاً منها يضمن تكاليف استراتيجية الخدمة المحلية، والتي تنفع آلافاً من الناس في منطقة شيكاغو الكبرى، والبعض سيجعل خدمات ويلو الموسعة تخدم مزيداً من الناس الذين يعيشون في ظروف الفقر، والباقي سيتيح لجمعية ويلو كريك تدريب المزيد من قادة الكنائس على مستوى العالم.

ونحن نعرف هذا لأن القيادة في ويلو طرحت رؤية واضحة عن مستقبل ويلو. وكانوا يقولون حكايات، ويعرضون صوراً، ويكتبون ترانيم. وحين جاء وقت كتابة الشيك

الخاص بنا، كان سبب إحباطي الوحيد هو أنه لم يكن باستطاعتنا عمل المزيد.
وهذا هو مبدأ الرؤية في تطبيقه.
والناس لا يقدمون عطايا للمؤسسات أو لأناس آخرين، بل يقدمون عطايا من أجل تحقيق الرؤى. وحين يقوم القادة الذين يعرفون هذا بتخصيص وقت لرسم صور للناس، ومساعدتهم على صياغة تصور لما هو خير الملكوت فإن هذا سيأتي وليد جهود جماعية، وبعد ذلك يكون الناس أحراراً في تقديم أموالهم بفرح. وعلى وجه العموم، كلما كانت الرؤية عظيمة، زادت عظمة العطاء.
منذ عهد قريب كنت أحث شخصاً جديداً في مجتمعنا على تقديم مساعدة لجمعية ويلو كريك. وبالنظر إلى أنه لم يكن يعرف شيئاً عن الخدمة التي تقوم بها الجمعية، فبكل حكمة أخذ وقتاً ليسأل ما الذي سنعمله على وجه الدقة بنقوده. وفيما كنا نتناول طعام العشاء، عرفته برؤيتنا.
قلت له: هدفنا مساعدة كل كنيسة على وجه كوكب الأرض للوصول إلى أقصى حد في خدمتها لرسالة الخلاص. نريد أن نرى الكنائس تقاد بواسطة قادة تعلموا على أيدي معلمين، وتُدار بواسطة مديرين. نريد مساعدة قادة الكنائس على وضع رؤى وقيم واضحة حتى يستطيعوا ربح البعيدين عن المسيح في مجتمعاتهم وقيادتهم نحو النضج الروحي. ونحن حتى آخر نسمة في حياتنا نريد مساعدة عروس المسيح على أن تصبح قوة حتى إن قوى الجحيم لن تقوى عليها».
وعندما أنهيت حديثي إذ به يتعجب قائلاً: «هذا عمل ضخم».
قلت له: «من المؤكد أنه كذلك، ونحن في حاجة إلى مستثمرين من الكبار ليحولوا هذه الرؤية إلى حقيقة. هل يمكنك أن تصلي وتعرف ما إذا كان الله يريدك أن تساعدنا؟»
صلى، وقد حفزه الله على أن يضع بعضاً من أمواله لتدعيم رؤيتنا. ولكن ما الذي كان سيحدث لو أني أخبرته أن رؤيتنا هي تدبير ملابس جديدة لفرقة الترنيم للكنائس التي في غيبوبة، أو لعمل وسائد جديدة لمقاعد الكنائس الموجودة فقط من أجل أولئك المقتنعين فعلاً. وأحسب أن مثل هذه الرؤية ما كان لها أن تؤثر فيه إطلاقاً. ذلك

أن الناس يحبون أن يعطوا للرؤى التي تأسر القلوب، وللرؤى العظيمة التي تمجد الله، والتي تعد بإحداث فرق كبير في العالم.

وعلى ذلك، فعندما تقوم بجمع المال للكنيسة المحلية، عليك أن تعّرف الناس بأنكم تقيمون شيئاً يمثل رجاء العالم. اطرح رؤى مثيرة، وممتدة تمجد الله. وارسم صوراً رائعة في أذهان الناس. ثم صَلِّ بحماسة وكن مستعداً، لأن الناس سيعطون أكثر مما تعتقد.

وقبل أن أختم هذا الفصل، أود أن أقدم بعض الخطوط الإرشادية لتدبير تمويل أجور العاملين في الكنيسة.

الموارد اللازمة للعاملين: مبدأ العدالة في المقابل المادي:

يقول يسوع في لوقا ١٠: ٧ إن الفاعل مستحق أجرته. وتوصي هذه الآية قادة الكنيسة بضرورة أن يحصل العاملون على أجور عادلة. فالذين يخدمون الكنيسة بأمانة يجب أن تُدفع لهم أجورهم طبقاً لذلك.

في رأيي أن منزلة الأشخاص الذين نحتاجهم لتقديم قيادة عليا ذات كفاءة لكنيسة المستقبل سوف تجبر معظم شعوب الكنائس على إعادة النظر في برامج الأجور بشكل شامل. وقد دفعنا مبدأ عدالة المقابل المادي للقيام بذلك منذ وقت قريب في ويلو.

بعد إجراء تقييم للعاملين لدينا، انتهينا إلى أنه لدينا أشخاص يتسمون بالكفاءة والتقوى، ويعملون بلا كلل من أجل الملكوت ولكن المقابل المادي الذي يحصلون عليه لا يتناسب مع أهمية وعظمة اسهاماتهم.

وعلى ذلك قمنا بتكليف لجنة للأجور لتفحص بدقة نظام الأجور برمته إلى أن يهبنا الروح القدس ارتياح تجاه هيكل عادل للأجور. ورغم أن الأمر استغرق سنة تقريباً، فإن الشيوخ، ومجلس المديرين كانوا محقين في اعتقادهم بأننا مدينون للعاملين معنا بعمل تقييم دقيق وما ينجم عن ذلك من زيادة الرواتب.

موارد العاملين: مبدأ الثور غير المكمم:

يقول الله في تث ٢٥: ٤ «لا تكم الثور في دراسه». وبالنسبة لأمورنا نحن، يمكن

صياغة هذه الآية على النحو التالي: أعط العاملين الأدوات التي يحتاجونها لعمل ما تطلب منهم عمله.

وباعتبار أن القائد هو المشرف على عملية جمع الموارد، فهو مسئول على حصول عماله على ما يحتاجونه لأداء أعمالهم على وجه حسن. والسبيل الوحيد لتحقيق هذا الهدف هو أن تطرح الأسئلة الصحيحة. «ما الذي تحتاجه لتضاعف إنتاجك؟ هل تحتاج إلى مكان أوسع في المبنى؟ هل تحتاج إلى مصاريف إضافية للخدمة؟ هل تحتاج إلى أجهزة أفضل؟ أم مزيد من التدريب؟ أجهزة كمبيوتر؟ مساعد لبعض الوقت؟

والعاملون في حاجة إلى أن يعرفوا أن المشرف على عملية جمع المال يبذل كل ما في وسعه ليأتي بالأدوات التي يحتاجون إليها لتحقيق النجاح.

حدث ذات مرة في الأيام الأولى لو يلو أن مدير الموسيقى شعر بإحباط شديد. كان يقدم كل خدمات العبادة على بيانو متهالك يعمل بالكهرباء، فضلاً عن ان بعضاً من مفاتيحه تالفة. كاد الإحباط يقتله. وحدث ذات يوم أن سمعته يدق على لوحة المفاتيح محاولاً إصلاح مفتاح معين، وكان يصرخ قائلاً: «إن هذا ضرب من الجنون، لا أستطيع أن أتحمل هذا بعد الآن. وكيف يمكن لأحد أن يتوقع مني عمل موسيقى جيدة بهذا البيانو الخردة؟

كنت مازلت مقتنعاً بعدم ضرورة بأن أقلامه المخصوصة، ولكن عندما عرفت أن البيانو في وضع متهالك، خرجت من مكتبي وتوجهت إلى مكان عمله الصغير وقلت له: «إذا واصلت كتابة الموسيقى وبناء فريق الترانيم، سأحاول حل مشكلة البيانو. أعطني فحسب قليلاً من الوقت».

ولم يكن لدينا بالطبع أية نقود من أجل البيانو، وكنا ندفع أقساطاً ٥,٠٠ دولار لسجادة المكتب. لهذا، صليت قائلاً: «يارب، إن لديَّ زميلاً في حاجة إلى شيء لا يستطيع غيرك تدبيره. أرجوك يارب تدخل في الأمر».

بعد بضعة أسابيع وجهت عائلة جديدة من شعب الكنيسة دعوة لي ولليني زوجتي لتناول العشاء معهم. دخلت حجرة المعيشة الخاصة بهم، ووجدته

هناك ـبيانو لامع، مطلي باللون الأسود، حجمه ليس بالكبير. وظللت أنظر إليه طوال فترة العشاء، وكنت كل فترة وجيزة أطرح سؤالاً عن البيانو، رغم أن الحديث لم يكن عن الموسيقى. «منذ متى وأنتم تمتلكون هذا البيانو؟» وبعد ذلك، وبكل ذكاء قلت: «هل يعزف عليه أحد أم أنه لمجرد الزينة؟ انتبهت ليني للوضع وبدأت تركلني بقدمها من تحت المائدة.

وأخيراً، وفي نهاية الأمسية، قال مضيفنا كل ما اعتاد أن يقوله الشيوخ لرعاة الكنائس الشباب المكافحين: «إذا كان هناك شيء بوسعنا عمله من أجلكم ...» وقبل أن يكمل عبارته، قلت دونما تفكير: «نحن في حاجة إلى بيانو، بيانو مثل هذا». كادت ليني تُصاب بالإغماء. وارتسمت على وجهها صدمة كأنها تقول: «لا أستطيع أن أصدق هذا. إنا لن أستطيع أن أصحبه معي إلى أي مكان».

غير أنه بعد مرور أسبوع اتصل بي ذلك الشخص الذي كان قد استضافنا على العشاء وقال إنه وزوجته قد ناقشا الموضوع، وأنه يسعدهما أن يتبرعا بالبيانو للكنيسة. لقد فضلا أن يقود البيانو الجميل الخاص بهما الناس إلى العبادة بدلاً من أن تتراكم عليه الأتربة في غرفة المعيشة.

ولن أنسى إطلاقاً ذلك اليوم الذي استأجرا فيه شخصاً متخصصاً بنقل البيانو، الذي قام بتسليم هذا البيانو الجميل لمكتب الكنيسة. والنظرة التي ارتسمت على وجه ديف حين عبر البيانو عتبة المكتب عبرت عن كل شيء. لم يكن هو شاكراً لنعمة الله التي وفرت له احتياجه الموسيقي بهذه الطريقة العجيبة فقط، بل شكرني بعمق لاهتمامي البالغ بحاجته، الأمر الذي أدى إلى إيجاد الآلة التي ستساعده على مضاعفة تأثير خدمته.

والجهود التي يبذلها القائد لتوفير الآلات اللازمة للعاملين لا بد وأن تؤدي إلى دعم الروح المعنوية والصلات الوطيدة بين الفريق. كما أنها تعمق إيمان القائد بقدرة الله على تدبير احتياجات العامة. في المرة تلو الأخرى رأيت الله يفتح كوى السماء ليمدنا بكل ما يخطر على البال من أدوات لتعزيز تأثير فريق العاملين لدينا.

موارد العاملين: مبدأ الكرامة المضاعفة:

في ١تيمو ٥: ٧ يطلب الرسول بولس من الكنيسة أن تعطي كرامة مضاعفة لأولئك الذين يقومون بمهام القيادة والتعليم على نحو حسن. وبلغتنا الحاضرة هذا معناه: «عليك أن تحمي اللاعبين الأساسيين من الضربات. وعليك أن تعرف ما الذي يبهج قلوبهم، ثم وفره لهم مهما كان الأمر».

تمتلك ويلو فريق عمل مذهل. وبمضي السنوات، وتطبيقاً لمبدأ الكرامة المضاعفة، عملت بالتعاون مع الراعي التنفيذي على توفير عشرات الهبات للكرامة المضاعفة، على سبيل المثال: وقت إضافي للإجازات، علاوات عالية مناسبة، فرص رائعة للسفر، خيارات تدريبية غير عادية. وأتطلع بصفة مستمرة لأعطي كرامة مضاعفة للعاملين الذين أكملوا موسماً رائعاً من الخدمة، أو حققوا هدفاً ملحاً وفريداً.

ولا أريد فقط أن أوفر تمويلاً لخدمات الأعضاء فقط. بل أريد أن أوفي باحتياجات نفوسهم. وهذا هو سبب تطبيقي لمبدأ الكرامة المضاعفة.

دفع مقابل مادي للرعاة: مبدأ الحكمة.

تأخذ الناس في كثير من الأحيان حيرة بالغة فيما يتعلق بموضوع تقديم مقابل مادي لراعي الكنيسة. وبعض الناس يتذكرون في الحال أن الرسول بولس كان يعمل خياماً حتى لا يمثل عبئاً مالياً على المسيحيين الأوائل. والكثيرون جداً من هؤلاء الناس، الذين تراهم غالباً في مجالس الإدارة للكنيسة هم من الذين أطلقهم عليهم اسم «مهووسو الخيام». هم يريدون من راعي كنيستهم أن يصنع أجمل الخيام، وينام في خيمته ويموت في خيمته، أعتقد أنك فهمت ما أرمي إليه.

وفي تناقض صارخ مع المهووسين بالخيمة، يأتي أولئك الذين يؤمنون بأقوال وعاظ الازدهار على شاشة التليفزيون. يؤمن الخدام من هذه النوعية بأن راعي الكنيسة الذي يمتلك حساباً ضخماً في البنك، ويظهر بمظهر يناسب هذا الحساب، إنما هو يحقق مجداً لله وللكنيسة. والنتيجة هي رواتب للرعاة وغطرسة تدعو إلى الخزي.

تقع معظم مجالس إدارات الكنيسة تقع في مكان ما بين هذين النقيضين، بل ومعظم رعاة الكنائس تأخذهم الحيرة مثل أي شخص آخر. فهم من ناحية، يعتقدون أنه من

واجبهم تحمل بعض الآلام من أجل المسيح. ثم إن معرفتهم أن القادة الروحيين الذين كانوا قبلهم والذين سُفكت دماؤهم بالفعل من أجل امتداد الملكوت تعد حقيقة تجعل تضحياتهم تبدو تافهة عند المقارنة بينهم. وعلى صعيد آخر، فإن الأولاد يحتاجون إلى مصاريف، وفرامل السيارة تحتاج إلى تغيير، وسقف البيت تتسرب منه المياه. فكيف يمكن لرعاة الكنائس مواجهة هذه الأعباء بدون مرتب معقول؟

المبدأ الوحيد الذي أود أن أقترحه فيما يتعلق بدفع راتب لراعي الكنيسة يُسمى «إرشاد الحكمة» وهو مأخوذ بصفة مباشرة من فم يسوع حيث قال: «فكونوا حكماء كالحيات وبسطاء كالحمام» (مت ١٠: ١٦).

وهذا المبدأ يحث كل من هو مشغول بمناقشة موضوع الرواتب بأن يمارس رجاحة العقل والحكمة القديمة. وهذا معناه أن تُقيم بعناية كل المتغيرات المتعلقة بمرتب راعي الكنيسة: ما هو حجم شعب الكنيسة؟ وما حجم العاملين؟ وما هو مدى المسئولية؟ وكم سنة من الخدمة الأمينة قدمها للكنيسة؟ هل أظهر تحسناً متواصلاً في القيادة والوعظ؟ هل هناك احتياجات عائلية خاصة؟ ويمكن للقائمة أن تستمر.

ويفترض هذا المبدأ أن الناس الممتلئين من الروح القدس سيتكلمون صراحة، وبمحبة، وبطريقة بناءة عن هذه الموضوعات حتى يصل الجالسون حول مائدة المناقشة (ومن ضمنهم راعي الكنيسة) إلى قرار بالإجماع، وحتى يستطيع كل واحد أن يقول بأمانة: «لقد طلبنا معاً حكمة الله، ونعتقد أنه قادنا إلى هذا القرار». والهدف هو الوصول إلى إجراء كاف ـ وليس مخزياً ـ لتدبير إحتياجات الراعي، بحيث يلقى قبول الشعب سواء داخل الكنيسة أو خارجها.

وأود أن اختتم هذا الفصل بملاحظة شخصية للغاية. طوال السبع والعشرين سنة، التي كنت فيها راعياً لكنيسة مجتمع كريك، لقيت معاملة طيبة جداً من الشيوخ ومن أعضاء المجلس. وفي السنوات الأولى من إقامة الكنيسة، لم يكن باستطاعتهم أن يعطوني راتباً، وكان هذا الأمر يحزنهم. وفيما أصبحت الكنيسة قوية من الناحية المالية، فقد بدأوا بكل سرور يكافئونني على أساس مبدأ الحكمة.

وعلاوة على مرتب مناسب، كانت كنيسة ويلو تتولى النفقات الصحية والعلاج، كما

وضعت برنامجاً كريماً عند وصولي إلى سن الإحالة على المعاش. كما أُعطيت مكاناً كافياً للعمل، والكتب والمراجع التي كنت أحتاجها لتحضير العظة، فضلاً عن فرص التدريب لمساعدتي على النمو كمعلم وقائد. في واقع الأمر، فإنه على ما أتذكر في أي وقت كنت أطلب شيئاً يعزز خدمتي، كان هذا الطلب يلقى قبولاً.

وعلاوة على ذلك، أُعطيت حساب نفقات صغير، حتى يمكنني أن أدعو العاملين والقادة العلمانيين إلى العشاء تعبيراً عن تقديري لجهودهم. (كانوا يراقبون حساب النفقات هذا كالصقور، ولم يكن قد زيد طوال خمس عشرة سنة، لكنه موجود الآن). كما وفروا لي وسيلة انتقالات جيدة من خلال اتفاق مع متجر محلي للسيارات. كما عينوا لي أفضل مساعد تنفيذي في العالم لمساعدتي في عمل ما أريد عمله.

وأخيراً، الإجراء الذي ربما كنت أقدره بأكثر من أي إجراء آخر، وهو الإجازة السنوية الصيفية للدراسة. منذ سنوات مضت، بدأت بأسبوع واحد سنوياً، أما الآن، فإني عادة ما أحصل على إجازة من الخدمة لمدة تصل تقريباً إلى ثمانية أسابيع كل صيف. وأثناء هذه الفترة أواصل قيادة الخدمة بواسطة المكالمات الهاتفية، والفاكسات والبريد الإلكتروني، والإجتماعات خارج الموقع مع فرق العمل، ولكن جدول مواعيدي الخاصة بالعمل ينخفض إلى درجة كبيرة، ويترك فسحة كبيرة من الوقت للقراءة، والاستجمام، والعلاقات. وهذا الوقت الذي أقضيه بعيداً لا يشحن فحسب بطارياتي النفسية والبدنية والروحية فقط، ولكن بإدراك متأخر عرفت أنه من بين أعظم الإسهامات التي أفادت حياتي العائلية. وإني مقتنع تماماً بأن من بين أسباب محبة أطفالي الكبار لله والكنيسة، ومحبتهم لنا -أنا ولِيني- والآخرين هو أنه في كل صيف أثناء طفولتهم كانت كنيسة ويلو تتيح لنا وقتاً نقضيه معاً في الاسترخاء كعائلة.

وما أود قوله هو أنني أشعر أنني أكثر رعاة الكنيسة سعادة على وجه الأرض. ذلك أن مستوى العناية التي عُوملت بها طوال تلك السنوات كان يحفزني على أن أزيد من كميات الوقت والطاقة التي أقدمها للكنيسة. أليس هذا ما كان يجب أن يكون؟ إني أتطلع إلى اليوم الذي يلقى فيه كل رعاة الكنائس نفس المعاملة التي تلقيتها، وأن يشعروا بنفس العرفان والتحفيز الذي كنت أشعر أنا به.

كيف يمكنني أن أوجز هذا الفصل؟ أعتقد أن الخط الأساسي هو: أيها القادة لا تخشوا من التحدي الخاص بالموارد. استغرقوا فيه. وتعلموا منه. دعوا الرب يوسع تخومكم باستخدامه. وعندئذ، احلموا معي باليوم الذي يتدفق فيه نهر موارد ليصب في الكنائس المحلية في جميع أنحاء العالم لكي ينتعش عمل الله.

الفصل السادس
تنمية قادة واعدين
عندما يكون القادة في أفضل حالاتهم

في الوقت الحاضر، أجد أن من أكثر الخدمات التي تروقني هو الانتظار في مكان مميز مع عشرة آخرين من قادة الكنيسة نصارع مع تحديات القيادة. وكثيراً ما أميل إلى أن أطرح سؤالاً أثناء تلك المناقشات وهو: "متى يكون القادة في أفضل حالاتهم؟" ودائماً ما يولد هذا السؤال حوارات مشتعلة، وهذا يرجع جزئياً لوجود الكثير من الإجابات المقبولة.

عادة ما يبدأ أحد الجالسين باقتراح أن القادة يكونون في أفضل حالاتهم عندما يقومون بمهام القيادة - فيشكلون الرؤى التي تمجد الله ويبنون الفرق ويضعون الأهداف ويحلون المشكلات ويزيدون الموارد. يتألق القادة حينما يقدمون نموذجاً للقيادة.

وبسرعة يقوم شخص آخر بتذكير المجموعة أن القيادة تتضمن أكثر من مجرد مهارات ظاهرة، إذ يجب أن تُظهر الشخصية أيضاً. عندما يكشف القادة عن سمات مثل الجدارة بالثقة ورجاحة التفكير والتواضع وروح الخدمة والثبات عبر فترة طويلة من الوقت، وعندما يبرهنون على أنهم لا يضطربون في الأزمات، ذلك هو الوقت الذي يكون فيه القادة في أفضل حالاتهم.

هنا يظهر صوت آخر ليضيف أن ما يهم أكثر من أي شيء هو المكون الروحي في القيادة. يكون القادة في أفضل حالاتهم حينما يعملون بالتوافق مع الله. حينما يسجدون باتضاع أمام الآب السماوي، معترفين بسلطانه، ومصغين لإرشاداته، خاضعين لقيادته، ثم يطيعون إرشاده بشجاعة، هذا هو الوقت الذين يكون فيه القادة في أفضل حالاتهم.

وعندما ترتفع درجة حرارة النقاش في الغرفة بما يكفي، أدخل أنا وأطرح رأيي فأقول: "أعتقد أن القادة يكونون في أفضل حالاتهم حينما ينشئون قادة آخرين من حولهم.

أو دعنا نعبر بأسلوب آخر: يكون القادة في أفضل حالاتهم عندما يخلقون ثقافة قيادة من حولهم".

عندما أرى قائداً تتحرك حواسه لاستشعار القادة الواعدين، أو حينما أرى قائداً أكبر سناً يستثمر الوقت والطاقة في تدريب وتمكين قائد أصغر سناً، عندئذ أدرك أنني أرى القيادة في أفضل حالاتها.

أؤمن أيضاً بأنه يجب على القادة أن يجعلوا هذا ضمن أهم أولوياتهم. لماذا؟ لأن القادة وحدهم هم من يستطيعون تنمية قادة آخرين وخلق ثقافة قيادة. لا يمكن للمعلمين القيام بذلك، ولا المدير يستطيع ذلك. كذلك ولا من لهم أحشاء رحمة. فالقادة وحدهم هم من يستطيعون مضاعفة تأثير القيادة من خلال تنشئة المزيد من القادة.

فكر في هذا الأمر. عندما لا يكتفي القائد بتنمية قدراته القيادية وحدها، بل يشجع كذلك المواهب القيادية للقادة الآخرين، فإن تأثير الملكوت سوف يتضاعف ويتنامى من حياة هذا الشخص إلى الآخرين من حوله. وهذا ينتج المزيد والمزيد من الثمار أكثر مما يمكن أن تحققه أي إنجازات فردية في القيادة. وسوف يدوم تأثير هذا القائد لعدة أجيال آتية. هل ترى الآن السبب الذي يجعلني أعتبر أن تنمية القائد لقادة آخرين يجعله في أفضل حالاته؟

أود في هذا الفصل أن أشرح كيف يخلق القائد ثقافة القيادة ويترك خلفه تراثاً من القادة المدربين جيداً.

تنمية القيادة تتطلب وجود رؤية:

لا يمكن تحقيق شيء بهذا القدر من الأهمية بدون رؤية؛ إذ من المحال أن يحدث تنمية للقيادة عن طريق الصدفة. لكن ذلك يحدث فقط عندما يكون لدى بعض القادة رؤية مشتعلة لأجل تحقيق ذلك، وعندما يتضاعف نبض قلبه عندما يفكر في ضخ تيار متدفق من القادة ذوي الكفاءة.

قبل أن نضع رؤية واضحة عن تنمية القيادة في ويلو، وقعنا في الفخ الذي يقع فيه الكثير من الكنائس، وهو فخ الاحتياجات العاجلة. فطوال عدة سنوات، تركزت كل

جهودنا تقريباً نحو مواجهة التحديات العاجلة للخدمة القادمة، والحدث الكرازي القادم والجهود القادمة للتوسع في الخدمة نحو الفقراء والبرنامج القادم للإنشاءات في الكنيسة وهلما جرا. ونادراً ما كنا نتوقف ونمضي وقتاً كافياً في التفكير في قادة المستقبل. كيف سنعرفهم ونحدد من هم؟ ومن الذي سيقوم بتنميتهم؟ وهل سيكونون مستعدين لمواجهة تحديات المستقبل؟

صدقوني حينما أقول إنه في المنظمات ذات السرعة والكثافة العالية - ومعظم الكنائس التي أعرفها في جمعية ويلو كريك وفي الثقافات الكنسية الأخرى التي تتلاءم تماماً مع هذا الوصف – دائماً ما تأتي تنمية القيادة في ذيل قائمة الأولويات إلا إذا قام القادة الناضجون بإعادتها عمداً إلى قمة قائمة الأولويات.

يمثل هذا الأمر غاية كبرى نسعى للوصول إليها الآن في ويلو. فرغم أننا طورنا أخيراً رؤية واضحة لتنمية القيادة، فإننا مازلنا في مرحلة مبكرة من امتلاك هذه الرؤية. فبعض القادة الكبار يعتنقونها بكل قلوبهم؛ بينما هناك آخرون مازالوا بعيدين عنها حتى الآن. ومؤخراً استخدمت مجموعة خارجية من المستشارين عبارة "إزعاج لا غنى عنه" في وصف نظرة كثيرين من أعضاء فريق عملنا لتنمية القيادة. ومع أنه كان من المحبط لنا أن نسمع أن هؤلاء الناس يرون تنمية القيادة باعتبارها إزعاجاً، إلا أن حقيقة أنهم يعتبرونها أمراً ضرورياً تمثل خطوة في الاتجاه الصحيح.

منذ عدة سنوات مضت كنت أتذكر مع قائد المجموعات الصغيرة لدينا بشأن الاحتفال السنوي العشرين لويلو، والذي عُقِد في المركز الاتحادي في وسط مدينة شيكاغو. فقال لي: "ألن يكون أمراً عظمياً لو جاء اليوم الذي صار لدينا فيه عدد كبير من قادة المجموعات الصغيرة لدرجة أننا اضطررنا لاستخدام المركز الاتحادي لعقد الملتقى السنوي لقادة المجموعات الصغيرة؟ هل يمكن أن تتخيل أن يكون لدينا ٢٠٠٠٠ قائد للمجموعات الصغيرة؟" بالنسبة لي، كان مثل هذا التصور كمن يحقنني بجرعة مكثفة من الأدرينالين.

تخيل مدى القوة التي ستمتلكها الكنيسة لو كانت لديها مجموعة كبيرة من القادة ذوي الكفاءة في كل مجالات خدمتها، من المجموعات الصغيرة وحتى خدمة الأطفال

والبناء الروحي. غير أن هذا لن يتحقق إلا عندما يتشكل لدى القادة رؤية شاملة. ونحن في ويلو أمامنا طريق طويل حتى يأتي اليوم الذي نحتاج فيه إلى المركز الاتحادي لكي نعقد فيه ملتقى قادة المجموعات الصغيرة ولكن علينا أن نبحث في كل سنة عن مكان أكبر لكي يستضيف مجموعتنا من القادة التي تتنامى وتتزايد بشكل دائم. ومن يدري، فربما بعد عشر أو خمس عشرة سنة من تنمية القيادات، ربما نقضي يوماً أو اثنين في المركز الاتحادي الذي صنع فيه اللاعب الشهير مايكل جوردن تاريخ كرة السلة.

بالطبع، فإن خلق الرؤية ليس سوى الخطوة الأولى. والتحدي التالي هو وضع استراتيجية تمكننا من تحويل هذه الرؤية إلى واقع فعلي. ولتحفيز تفكيرنا لوضع مثل هذه الخطة، دعوني أطرح سؤالاً: كل انتهى بك الأمر وقد أصبحت قائداً؟

لهذا السؤال إجابات عديدة، ولكن في حديثي مع الكثير من القادة وجدت نفسي أمام ثلاث أفكار أساسية، هذه الأفكار توفر لنا الأساس لوضع استراتيجية عملية لتنمية القيادات.

شخص اكتشف إمكاناتنا الكامنة

سواء كنت تتذكر ذلك أم لا، فعلى الأرجح أنه في نقطة ما في ماضيك لاحظ شخص شيئاً ما في أسلوب كتابتك ربما لم تكن حتى تعرف أنت بوجوده. لكن هذا الشخص وضع يده على كتفك، وقال لك: "أعتقد أنك يمكن أن تكون قائداً".

بالنسبة لي، كان هذا الشخص هو أبي. فقد كنت في ذلك الوقت مجرد صبي صغير، لكنه أخبرنا أنني قائد. ولكي يبني على هذه القدرة الكامنة في داخلي كان يتعمد أن يلقي بي في مواجهة كل أنواع التحديات، والمواقف شديدة الخطورة، حتى وأنا بعد صغير جداً. وقد كانت كلماته الحاسمة دائماً لي: "أنت قائد، سوف تستطيع عمل ذلك". في الحقيقة اعتقدت أن هذا مجرد عذر أو مبرر يتذرع به لكي يتجنب تدريبي على أي شيء. كان أسلوبه في تنمية قدراتي القيادية يعتمد على القذف بي في منتصف حمام السباحة ثم الهتاف قائلاً: "إما تعوم أو تغرق!"

وبعد ذلك بسنوات، كان يوجد مدير معسكر مسيحي وقد رأى فيَّ أيضاً قائداً واعداً فوضعني على مسار تدريبي متسارع بأن جعلني أقود القادة الآخرين بينما كنت بعد في سن المراهقة. وأتذكر أنه قد انتابني الشك إزاء تقييمه لي. وسألته لماذا يعتقد أن القادة الآخرين الذين يبلغ عمرهم ضعف عمري سوف يوافقون على اتباع إرشاداتي. فقال لي: "بيل، إن القيادة ترتبط بالقدرة أكثر من العمر. أنت تمتلك الكفاءة في القيادة والناس من كل الأعمار سوف تتبع توجيهاتك". وقد أفادتني تلك النصيحة كثيراً جداً في ذلك الصيف وكانت تخطر على بالي كثيراً في أوائل فترة خدمتي في ويلو.

ارجع بفكرك إلى الوراء. أليس هذا هو ما حدث معك في البداية؟ ألم يقم شخص ما باكتشاف إمكانات القيادية الكامنةثم طلب منك أن تهب لمواجهة التحدي؟

شخص ستثمر فينا

الفكرة الشائعة الثانية التي يحددها القادة في الرحلة نحو القيادة هي أن شخصاً كان يستثمر فينا. ربما كان أول شخص رأى القيادة المحتملة بداخلنا هو أيضاً من عمل على تطويرنا. أو ربما شخص آخر في أثناء الطريق هو من قام بعمل التطوير فينا. ولكننا جميعاً وصلنا إلى ما نحن فيه اليوم لأن شخصاً آخر بنى فينا ودربنا وأرانا كيف نقود.

منذ سنوات مضت كان زميلي الدكتور جيلبرت بلزيكيان، الذي كانت رؤيته المتكاملة للكنيسة هي أول ما جذبني إلى الخدمة، قد صار أيضاً ناصح مخلص لي في القيادة. فقد علمني عن القيادة الخادمة وعن استخدامات (وأخطار) القوة، وعن إدارة الأزمات، وعن كيفية خلق إجماعاً في داخل الفرق. كثيراً ما كنت أفكر أين كنت سأصير كقائد لو أنني لم أتعلم هذه الدروس الثمينة في وقت مبكر من خدمتي.

لقد وجدت أن جميع القادة الفعالين الذين تقابلت معهم كان باستطاعتهم الإشارة إلى شخص في الماضي ضحى بالوقت والطاقة لكي يطورهم وينميهم كقادة. إن العطية الثمينة التي وهبها لنا هؤلاء الأشخاص لا تقدر بثمن وعلينا ألا نتعامل معها على أنها أمر مفروغ منه.

ومؤخراً، عقب يوم طويل من العمل في الكنيسة، كنت أسير عبر جراج السيارات نحو سيارتي. ورأيت من بعيد د. بلزيكيان. فدخلت سيارتي وقدتها حتى توقفت إلى جانبه. وقلت له: "لقد كنت مجرد صبي صغير حينما وافقت على مقابلتي عقب الدراسة في كلية ترنتي. كنت مجرد صبي عندما وجهت لي الدعوة لكي أزورك في بيتك وأعددت لي طعاماً كثيراً وتكلمنا لساعات وساعات عن الكنيسة. كنت مجرد صبي عندما سمحت لي أن أتصل بك في ساعات متأخرة من الليل عندما أمر بمشكلة في قيادتي. لكن الاستثمار الذي وضعته فيّ صنع تغييراً في حياتي."

فابتسم وقال لي: "آه، أنت مازلت مجرد صبيّ! لكن شكراً لك!"

نحتاج إلى أن نتذكر ونكرم الأشخاص الذي وضعوا هذا الاستثمار الذي لا يقدر بثمن في تنمية مهارتنا القيادية. وبعد ذلك نحتاج أيضاً إلى أن نجعل هذه الذكريات تدفعنا لأن نقوم بنفس الدور في حياة قادة آخرين.

شخص أوكل إلينا مسئولية:

يذكر الكثير من القادة عنصراً مشتركاً ثالثاً عندما تسألهم كيف أصبحوا قادة، وهي أن شخصاً تحمل المخاطرة وقال: "تول دفة القيادة. أعتقد أنك مستعد لأن تجرى بها نحو الفوز. تول هذه الوظيفة. فأنا أؤمن أنك ستنجح فيها. خذ هذا المنصب. فلدي ثقة أن باستطاعتك أن تملأه." والأمر المشجع أنهم قدموا بعض التدريب حينما كنا نضع أقدامنا على أولى الخطوات وبقوا معنا وقتاً كافياً لكي نطمئن إلى أننا سننجح. لكن القادة لا يصيرون قادة إلى أن يضع شخص ما دفة المسئولية في يديهم ويقول لهم "انطلقوا!"

وبالتالي فإنه يجب على خطة تنمية القيادات أن تتضمن هذه المراحل الثلاث:

١- اكتشاف القادة الواعدين

٢- الاستثمار في تنمية القادة الواعدين

٣- إسناد المسئولية للقادة الواعدين

خطة الرب يسوع لتنمية القيادات:

من خلال ما قرأته في الكتاب المقدس، أعرف أن الرب يسوع تحرك عبر هذه المراحل الثلاث بينما كان يعلم تلاميذه وغيرهم من القادة الواعدين. فأولاً، دعنا نفكر في كيفية اختياره لتلاميذه. فهو لم يقل فقط "هذا هو خط نهاية السباق، وسوف أختار أول اثني عشر شخصاً يعبرونه." لم يكن هذا هو ما حدث، لكنه اختار تلاميذه بعناية. وصرف وقته وصلى بحرارة قبل أن يختارهم. لقد علم أنه في المستقبل غير البعيد، سوف يُسلِّم قيادة كنيسة العهد الجديد لهم. كان عليه أن يتأكد أنه اختار أشخاصاً قادرين على تحمل هذه المسئولية.

وبعد أن اختار الرب يسوع تلاميذه كلهم، انتقل بسرعة شديدة إلى وقت مكثف من الاستثمار في حياتهم. فقضى وقته معهم، وعلمهم، وقدم لهم الغذاء الروحي، وتحداهم، وحفزهم، ووبخهم، وألهمهم.

ثم بعد شهور، عندما علم أن الوقت قد حان، انتقل إلى المرحلة الثالثة من مراحل تنمية القيادة، فوثق فيهم ووضع على كاهلهم مسئولية الخدمة الحقيقية ودربهم لكي يكونوا فعالين في خدمتهم.

وقد نجحت خطته وحققت نتائج مبهرة.

أحياناً أتساءل عن تأثير الكنيسة في هذا العالم لو أن قادة الكنيسة كانوا أكثر اهتماماً بتنمية القيادات. فربما ظهر قادة يقومون بمزيد من الخدمات تسدد المزيد من الاحتياجات، واختبر المزيد من الناس تغييراً روحياً، وانصلحت أحوال الكثير من الزيجات والأسر، وازدادت الموارد التي توزع على الفقراء. هل يمكنك أن تتخيل هذا كله؟ في غضون عشرين عاماً، يمكن أن يصير العالم مكاناً مختلفاً.

لكن هذا لن يحدث إلا إذا كرسنا أنفسنا للبحث عن قادة واعدين وعملنا على تنميتهم وتطويرهم.

أود في الصفحات القليلة التالية أن أستعرض سمات الشخصية التي أبحث عنها في القادة الواعدين.

السمة الضرورية الأولى: التأثير

دائماً ما يتمتع القادة الواعدون بقدرة فطرية على التأثير في الآخرين. حتى لو لم يكن لديهم اتجاه متعمد لقيادة الناس، فإنهم يمارسون تلقائياً تأثيراً على من حولهم.

لست أحتاج إلى التواجد مع مجموعة من الناس لفترة طويلة حتى يمكنني تحديد الرجال والنساء الذين لديهم تأثير على بقية المجموعة. إذ يبدو واضحاً أفكار من هي التي تجذب اهتمام الآخرين، واقتراحات من هي التي تصير أوامر نافذة، وحكمة من هي التي تلقى الاحترام الأكبر.

ترتبط القيادة، في عمق جوهرها، بالقدرة على التأثير. لذا فإنني دائماً ما أبحث عن أشخاص لديهم القدرة على التأثير في من حولهم.

السمة الثانية: الشخصية

يفتقر الكثير من الأشخاص الذين يتمتعون بالتأثير إلى الشخصية اللازمة لتوظيف هذا التأثير بشكل بناء أو مسيحي. بمجرد أن أميز شخصاً لديه تأثير، أحاول دائماً أن أتأكد من أن هذا الشخص يتمتع بالصدق والتواضع والاستقرار وقابلية التعلم والأمانة في وكالته على هذا التأثير. ولأنني عادة ما أبحث عن قادة للكنيسة، فإنني أرغب في رؤية دليل على الأمانة في الحياة مع الله، والخضوع للروح القدس والتكريس لسلطان كلمة الله.

عندما أتقابل مع شخص يبدو أنه يمتلك كلاً من التأثير والشخصية الراسخة، فإني أكثف بحثي عن بقية السمات الثلاث الأخرى.

السمة الثالثة: المهارات البشرية

يتضمن تعريفي "للمهارات البشرية" الحساسية لأفكار الآخرين ومشاعرهم، والقدرة على الإصغاء - وأنا أقصد الإصغاء الفعلي - لأفكار الآخرين. إنني أبحث عن أشخاص يهتمون بإخلاص بالآخرين، وينظرون إلى الآخرين باعتبارهم أكثر من مجرد وسيلة لبلوغ غاية.

منذ عدة سنوات مضت كنت أتناول الغذاء مع رجل كان متوقعاً له من الكثيرين أن

يصير الرئيس التنفيذي الجديد لشركة ديزني. الأمر الذي أدهشني أكثر من جميع مهاراته القيادية المؤثرة كان استعداده ومهاراته على مستوى التواصل؛ فهو يصغي جيداً و يمدح بقية أعضاء الفريق بحرارة. و يقدم كل البراهين على قدرته على اجتياز أي اختبار لذكاء التواصل بدرجة امتياز.

يجب أن يتمتع كبار القادة بالمهارات البشرية. فيجب أن يكونوا قادرين على التواصل مع عدد كبير من الأشخاص، وأن يتعاملوا مع الأشخاص ذوي السمات الشخصية غير المعتاد، وقضايا القوة، ونقص تقدير الذات. لذا فإنني دائماً ما أبحث عن قادة لديهم مهارات بشرية متطورة بشكل جيد.

السمة الرابعة: الدافعية

أبحث أيضاً عن أشخاص موجهين نحو العمل و يشعرون بالارتياح إزاء فكرة اتخاذ زمام المبادرة. هؤلاء هم نوعية الناس الذين تراهم في المطعم و يكونون أول من يقول: "دعونا نطلب الطعام، دعونا نبدأ العمل."

ذات مرة دعاني الرئيس التنفيذي لشركة كبرى لأنضم إليه لتناول العشاء مع فريقه من كبار الموظفين التنفيذيين. واختار مطعماً أسعاره باهظة وحجز غرفة خاصة. هذا تمتع المطعم المبهر بكل مقومات الطعام الفخم، بما فيها النادل شديد التأنق. و يبدو أن هذا النادل رأى فينا جمهوره الأسير، فبدأ في خطبة مطولة عن تاريخ المطعم وتجديداته الحديثة وعن خبرة العشاء الرائعة التي نوشك التمتع بها.

شعرت أن الرئيس التنفيذي كان قد أوشك على القفز من النافذة. فقد كان هذا العشاء مجرد فقرة من بين خمس فقرات يجب الانتهاء منها في تلك الليلة. وأخيراً لم يستطع أن يحتمل الأمر أكثر من ذلك. فأوقف الحملة الدعائية للنادل وقال له: "معذرةً، أعتذر عن مقاطعتك، لكننا في عجلة من أمرنا. أرجو منك أن تذهب إلى المطبخ وتحضر لنا أي شيء ساخن حتى يمكننا أن نأكل الآن فوراً. أعرف أن كل أصناف الطعام رائعة هنا، لذا لا يعنيني كثيراً ما الذي ستحضره طالما يمكنك أن تحضره بسرعة. أشكرك جزيل الشكر."

لم يكن هذا الرئيس يحاول أن يكون فظاً، لكنه لم يرغب في جعل طول خبرة العشاء هذه تطغي على بقية الفقرات التي يجب الاهتمام بها في هذه الليلة. لذا فقد اتخذ تصرفاً سريعاً. وقرر المبادرة بعمل تغيير في الخطط. إنني لا أقترح أن ثمة أي شيء خطأ مع خبرات العشاء المطولة؛ فعندما يكون الوقت ملائماً يمكن أن تكون هذه الخبرات رائعة. فكرتي هي أن القادة الجيدين يتخذون الخطوات لتنفيذ الأمور.

في حركة المرور، تجد الشخص الموجه نحو العمل يقضي معظم وقته في الحارة التي يمكن التجاوز فيها. وفي السوبر ماركت يكونون هم الأشخاص الذين يجذبون البقالة من الرفوف بسرعة شديدة لأنهم يريدون الانتهاء من هذه المهمة لكي ينتقلوا إلى شيء آخر أكثر أهمية من التسوق.

كثيراً ما أخبر الأشخاص الذين يمكن أن يكونوا أعضاءً في فريق العمل في ويلو أنني لا أبحث عن مصابيح قدرتها ٥٠ وات ولا ٧٥ وات. بل أبحث عن مصابيح ١٠٠ وات يمكنها أن تعمل طوال الليل إذا استدعى الأمر لذلك. ما أتكلم عنه هو الدافعية. لا أتكلم عن أناس لديهم الكثير جداً من الطاقة حتى أنهم يشحنون هذه الطاقة للآخرين دون حتى أن يبذلوا جهداً في ذلك.

آيتي المفضلة هي ١كو ١٥: ٥٨. "كونوا راسخين غير متزعزعين مكثرين في عمل الرب كل حين عالمين أن تعبكم ليس باطلاً في الرب". أبحث عن قادة لديهم الدافعية الضرورية للإكثار من عمل الرب. وعندما أجد مثل هؤلاء الأشخاص، أجد في داخلي حماسة شديد لاستثمار وقتي وطاقتي في تطويرهم.

السمة الخامسة والأخيرة: الذكاء

عندما أقول إنني أبحث عن الذكاء، لا أعني بالضرورة أنني أبحث عن شخص عبقري حاصل على أعلى درجة في اختبارات قياس الذكاء، وإنما ما أبحث عنه في القادة الواعدين هو سرعة البديهة. أبحث عن أشخاص لديهم الذكاء والبراعة العادية مع نوعية الذكاء الذهني اللازم للتعامل مع الكثير من المعلومات وفحصها فيها، ومراعاة جميع البدائل، وبشكل عام يستطيعون اتخاذ القرار الصحيح. كذا فإني أبحث عن

شخص لديه عقل فضولي تواق إلى التعلم يمكنه أن يتعلم وينمو على المدى الطويل، وهذا ما أسميه المرونة الفكرية.

هذه المؤشرات الخمسة للقيادة - التأثير والشخصية مهارات التواصل والدافعية والذكاء - أوردتها على سبيل المثال لا الحصر. ورغم ذلك فهي تمدنا بإطار جيد للتقييم المبدئي. وعندما أجد أشخاصاً لديهم كل هذه السمات أو معظمها، أبدأ في محاولة تدبر طرق لضم هؤلاء الأشخاص إلى عالمي حتى أستطيع تعميق معرفتي بها والتحقق من انطباعاتي الأولية. إذا وجدت أنهم يتمتعون بما أبحث عنها، عندئذ أبذل قصارى جهدي لكي أضع أقدامهم على طريق التطوير والتنمية في أسرع وقت ممكن.

والآن دعنا نلقي نظرة على بدء قيامك بخطة تنمية للقيادة.

المرحلة الأولى: سجل قائمة بأهم خمس سمات حسب تقييمك

دعني أقترح عليك القيام بأمر أعتقد أنه سيساعدك في ضبط وتعديل خطتك لتنمية القادة لكي تكون ملائمة لموقفك. أولاً: حدد السمات المهمة بالنسبة لك في اختيار القادة الواعدين، لماذا لا تأخذ القائمة التي اقترحتها أنا وتعقد اجتماعاً خاصاً مع فريق القيادة عندك؟ وقرروا معاً ما إذا كانت المعايير التي وضعتها أنا مناسبة لحالتكم. قم بتعديل القائمة بأي إضافات أو حذف يقرره فريقك. يهدف من هذا التدريب بالنسبة لك ولفريقك أن تؤسسوا المعيار الذي سوف يساعدك في التعرف على القادة الواعدين من حولك.

بعد ذلك، أقترح عليك أن تفعل ما فعلناه مؤخراً في اجتماع فريق الإدارة. بالاستعانة برسم بياني، كتبنا الكلمات التالية "القادة الواعدون في ويلو" على أعلى لوحة ورقية ضخمة. ثم طلبنا من أعضاء الفريق أن يملئوا الصفحة الفارغة بأسماء الأشخاص الذين لديهم إمكانات قيادية كبيرة. وفي غضون نصف ساعة، كان لدينا عدة صفحات تملؤها أسماء مقترحة لقادة واعدين. وخلال الساعة التالية تناقشنا حول الطرق التي تساعدنا على وضع هؤلاء الأشخاص على طريق التطوير لمساعدتهم على تحقيق كامل طاقاتهم وإمكاناتهم القيادية.

المرحلة الثانية: استثمر في القادة الواعدين

بمجرد أن تحدد أهم خمس سمات وتبدأ في تمييز الأشخاص الذين لديهم قدرات وإمكانيات للقيادة، تكون الخطوة التالية هي الاستثمار. وهذه هي مرحلة التطوير أو التدريب المتعمد.

بالطبع، تظل كيفية عمل ذلك بأقصى فعالية دائماً سؤالاً محل جدل في نظريات تنمية القيادة في وقتنا الحالي. وقد قرأت عشرات الكتب حول هذا الموضوع ووجدت أن الخبراء أنفسهم يختلفون. البعض ينادي بعملية تنمية للقيادة مصممة حسب منهج موضوع: "ضعهم في فصل دراسي. وعلمهم القيادة."

وهناك خبراء آخرون يقولون: "هذا كلام فارغ. إياك والفصول الدراسية. الذي نحتاجه هو عملية إشراف. فالقادة يحتاجون إلى تدريب على أرض الواقع."

ويبقى هناك خبراء آخرون ينصحونا قائلين: "فقط حدد القادة الواعدين من ذوي الإمكانات المرتفعة، وأعطهم بعض المهام لكي يقوموا بها، وسوف يكتشفون ما الذي يعنيه أن تكون قائداً دون أية مساعدة خارجية." (كان هذا أسلوب أبي؛ فقط ألق بالطفل في الماء ودعه يتدبر أمره بنفسه!)

وبينما تختلف نظريات تطوير القادة، فإن هناك أمراً أكيداً: أنه لابد من وجود قائد لكي يتم تطوير قائد آخر: فالقادة يتعلمون بشكل أفضل من القادة.

عادة ما أتردد عندما يطلب الناس مني أن أشارك في برنامج لتطوير القادة. فأسألهم: "كيف سوف يتم عمل هذا البرنامج؟" فإذا ردوا عليّ بالأسلوب التقليدي – سوف نأتي بالدكتور فلان لكي يعلمنا عن القيادة" – فأقول لهم نفس ما أقوله لأي شخص آخر. "معظم القادة الجيدين لن يرغبوا في المشاركة في هذا البرنامج لأن الدكتور فلان ليس قائداً. إنه مجرد معلم. ربما يكون معلماً رائعاً، لكنه في الواقع لم يتول من قبل أي مسئولية قيادية. القادة الحقيقيون يريدون أكثر من مجرد نظرية يقدمها أحد المعلمين. إنهم يريدون أن يلتفوا حول القادة الآخرين الذين يعيشون هذه الخبرة في الواقع العملي."

لكي يصير القادة الواعدون ناضجين وحكماء وفعالين في قيادتهم، فإنهم يحتاجون

إلى الوجود بالقرب من قادة محنكين والتفاعل معهم. ويمكن أن يحدث هذا بعدة طرق مختلفة، لكن المهم أن يحدث. كان من الشائع في زمن الرب يسوع بالنسبة للقادة الخاضعين للتدريب أن يتبعوا ببساطة القائد المحنك الذي يسير معهم. وكانوا يتكلمون معاً ويسيرون معاً ويأكلون طعامهم معاً، ويناموت في خيام متقاربة. كانوا يقضون شهوراً، وأحياناً سنوات، في التدريب. وقد كان هذا يتيح لهم اعتناق رؤية القائد المحنك ومبادئه بطرق تخدمهم بقية أيام حياتهم.

ومع أن هذا الأسلوب في تطوير القادة كان بدائياً وشديد الاستهلاك للوقت، إلا أنه كان شديد الفعالية. وإنني غير واثق إذا كان هناك أسلوب أفضل على مدار القرون منذ ذلك الوقت. لكن أسلوب الحياة المعاصر ونماذج العمل جعلت هذا الأسلوب يبدو، على المستوى السطحي، غير قابل للتطبيق. ولكن الحقيقة أنه لا يوجد بديل عن الاستثمار الشخصي. فالأكثر نضجاً في القيادة بيننا يجب أن ينظموا حياتنا بطريقة يمكننا اتباعها بمرور الوقت لكي نستثمر في الجيل التالي من القادة. إنها مسئوليتنا. ونحن نعرض الكنيسة والعالم للخطر إذا لم نتعامل مع هذه المسئولية بمنتهى الجدية.

لقد صُدِمت حينما علمت أن جاك والش رئيس مجلس الإدارة السابق لجنرال إلكتريك، قضى ٣٠٪ من وقته يقوم بعملية تطوير القادة الواعدين في جنرال إلكتريك. ٣٠٪.

في مقابلاتي وأحاديثي مع كبار قادة الشركات في جميع أنحاء البلاد، تعجبت حينما علمت كم حجم الوقت الذي يكرسونه لتنمية القيادات.

جيم ميلادو، رئيس جمعية ويلو كريك كان دائماً متذمراً فيما يتعلق بهذا الأمر. لقد كان قاسياً ومتشدداً في دعوته لاستثمار المزيد من وقتي في مراقبة الرعاة والقادة الذين لديهم إمكانيات أكبر. ولذلك ففي السنوات الأخيرة قررت تكريس ضعف الوقت الذي كنت أقضيه في هذا الشأن. وحالياً أنا أكرس حوالي ١٠ أيام سنوياً لمراقبة المجموعات الخاصة بقادة الكنيسة الواعدين.

في كل يوم من هذه الأيام المخصصة للمراقبة والإشراف أتقابل مع مجموعة مكونة من ١٠ أو ١٢ قائد. ولا يكون هناك برنامج يجب اتباعه بدقة. أشاركهم في البداية ببعض الدروس القليلة عن القيادة التي تعلمتها عبر خدمتي. ثم أفتح حواراً للمناقشة، ونقضي

بقية اليوم في محاولة مساعدة بعضنا البعض على التغلب على التحديات التي نواجهها في القيادة.

هذا لا يفشل أبداً. فبعد قيادة واحد من هذه الجلسات الإشرافية التي تستمر طوال اليوم دائماً ما أرجع بيتي وأنا مقتنع بأني قمت بإسهام قيم للغاية بالنسبة للملكوت. وعندما ترجع إلينا التقييمات، كثيراً ما تكون مؤثرة للغاية لدرجة أن جيم يقرأها لي، ولفريقه ولمجلس إدارة جمعية ويلو كريك لتذكير الجميع بأهمية تنمية القادة. جلسات الإشراف والمراقبة هذه تعد من أهم الأحداث.

بالطبع هناك جدل كبير يدور حول كيف يستثمر القادة المحنكون في القادة الواعدين. فقد يبدأ بعض القادة (كما أفعل أنا) بمراقبة مجموعة صغيرة من القادة. وهناك آخرون قد يضعوا منهجاً لكي يستخدم في حالات المراقبة. البعض قد يعلم ويكتب المزيد عن موضوع القيادة.

ولكن أياً كان ما نختار عمله، فإن هناك حقيقة أساسية تقف راسخة: القادة يتعلمون أفضل ما يتعلمونه من القادة. هذه هي مسئولية القادة المحنكين أن يقدموا الفرص الضرورية حتى يتمكن الجيل التالي من القادة أن يتدربوا ويكونوا مستعدين لتحديات المستقبل.

المرحلة الثالثة: كلِّف القادة الواعدين ببعض المسئوليات

أسأل خبراء تنمية القادة عن أفضل مُحفز لنمو القائد وسوف يجيبونك جميعهم بعبارة واحدة: "اجعله يقود شيئاً." لا يوجد من يستطيع أن ينمو كقائد دون أن يواجه التحديات الفعلية للقائد في الواقع العملي.

بعد أن حدد الرب يسوع قادته الواعدين واستثمر فيهم، حانت اللحظة حينما قال: "استعدوا واحزموا حقائبكم. حان وقت العمل. إنها اللحظة الحاسمة. إنها لحظة النجاة أو الهلاك."

لم يرغب يسوع في التقليل من شأن التحدي الذي أعطاه لأتباعه. هل تذكر كلمته في متى ١٠: ١٦؟ "ها أنا أرسلكم كغنم وسط الذئاب". ما الذي قصده يسوع بهذا؟ "هذا

هو التحدي الحقيقي. المخاطر موجودة، و إمكانية الفشل قائمة بقوة. وأنا لن أحميكم من كل المخاطر. عليكم أن تتولوا أنتم القيادة." وهذا ما فعلوا بحق.

إليك الفكرة الرئيسية: عندما حددنا القادة الواعدين، وعندما قمنا ببنائهم، وتدريبهم وإعدادهم بصورة كافية، يجب علينا عندها أن نسند إليهم القيام بمسئوليات حقيقية. يجب علينا أن نمنح القادة الواعدين عصا مهمة للملكوت – وليس مجرد مهمة سهلة أو تحدي ضعيف – وإنما شيء يجعل نبضهم يتسارع؛ شيء يجعلهم يشعرون أنك تثق بهم، وتقدرهم وتحترمهم؛ شيء سيجعلهم يقعون على ركبتهم و يصرخون طالبين معونة الله؛ شيء سيتطلب منهم أن يقدموا أفضل ما عندهم.

الحقيقة هي أننا بصفتنا قادة نعايش تحديات كبرى! إننا نتوق إلى أهداف الملكوت التي تجعلنا نلهث وراءها ونبذل قصارى جهدنا لتحقيقها. لكن هذا لا ينطبق على غير القادة؛ فهم بشكل عام يفضلون التعامل مع أدنى مستوى من التحديات؛ فهذه هي طبيعتهم. ولكن القادة يرغبون في نوعية مسئوليات الملكوت التي تطالبهم ببذل كل ما لديهم.

أي شيء أقل من هذا يعد مثبطاً للهمم. لذا فلابد أن نمنح قادتنا الواعدين إثارة فرص القيادة التي تنطوي على تحديات كبيرة.

في كل مكان أسافر فيه عبر العالم، أتقابل مع خدام للكنيسة من ذوي الكفاءة والعلمانيين الغيورين على الخدمة. هؤلاء الخدام ينضحون بإمكانات قيادية؛ وهذا أمر يظهر جلياً للجميع. ولكن الكثير من هؤلاء الأشخاص يحجمون عن مواجهة أي تحديات جسيمة قد تواجه الملكوت. أتأملهم حينما أتكلم عن القيادة فأرى في عيونهم تلك النظرة التواقة المألوفة. وأعرف ما الذي يفكرون به قائلين: "آه.. لو أن شخصاً يكتشفني ويستثمر في، لو أن شخصاً يدربني، لو أن شخصاً يمنحني الفرصة - أنا واثق أن حياتي ستُحدث اختلافاً. أعرف أنني كنت سأستطيع أن أقود شيئاً يستحق القيادة. وكنت سأفعل كل ما بوسعي لكي أقود بكفاءة. آه.. لو أن شخصاً يمنحني الفرصة."

كنت أتحدث عبر التليفون مؤخراً مع أحد أصدقائي وهو رجل أعمال فقال لي: "كنت أرفع الشكر لله من أجلك في هذا الصباح. وأكثر ما أقدره فيك يا بيل أنك دعوتني

للدخول إلى ساحة اللعبة. فقد جلست على دكة الاحتياطي لعدة سنوات في ويلو. لكنك دعوتني لكي أقوم بتمرين الإحماء وبدأت في إعداد نفسي. وفي النهاية منحتني مسئولية حقيقية في ملكوت الله. وأنا أحببت ذلك. لذا فقد وددت أن أقول لك اليوم... شكراً لأنك سمحت لي بالدخول في اللعبة. أراك قريباً." وأقفل السماعة.

لقد ظلت هذه المكالمة تجول بخاطري لفترة طويلة.

أيها القادة رجاءً افهموا هذا: أنا وأنتم نكون في أفضل حالاتنا كقادة عندما نقدم التحدي والفرص التي تخدم ملكوت الله لهؤلاء القادة المتدربين؛ عندما نقف إلى جانب هؤلاء القادة الذين يتطورون ونشجعهم؛ حينما نساعدهم على حل المشكلات ونصلي لأجلهم؛ وعندما ندربهم على المستويات المرتفعة من الكفاءة والفعالية. هذا هو الوقت الذي نكون فيه في أفضل حالاتنا كقادة.

ما يحافظ على طاقتي القيادية:

الأمر الذي يحفزني كقائد أكثر من أي شيء آخر هو أن أرى القادة الذين ساعدتهم يحلقون كقائد رائعين في ملكوت الله. أحب أن أرى الأشخاص الذين استثمرت فيهم من وقتي وطاقتي، وأبصر ثمارهم وتأثيرهم وأمجد الله فيهم.

سو ميلر واحدة من الشخصيات التي تملأني بالدافعية والتحفيز للاستمرار في تنمية القيادات. كانت سو مدرسة سابقة في مدرسة عامة، ثم التحقت بفريق عملنا منذ عدة سنوات لكي تقود خدمة الأطفال في ويلو باسم "أرض الموعد". فبعد أن دربت سو المئات من المتطوعين في خدمة أرض الموعد وطورت منهجاً متقدماً للغاية، تولت قيادة حركة عالمية مكرسة لخدمة الأطفال. ومنذ عدة شهور، حضرت جلسة كانت سو تعلم فيها ثلاثة آلاف شخص من العاملين في مجال خدمة الأطفال من جميع أنحاء العالم. كنت واقفاً في المكان الظليل في آخر الغرفة أتأمل التطور الذي حدث في حياة سو كقائدة.

هكذا، يغمرني الحماس بنفس القوة حينما أفكر في أشخاص مثل جون راسموسن. فقد كان أحد رجال الأعمال في كنيستنا، وكان يعتقد أنه ليس لديه الكثير ليقدمه. لكني

رأيت فيه شيئاً مختلفاً. لذلك فقد قضيت بعض الوقت معه، وعملت على تدريبه وشجعته لكي يثق أن الله منحه مواهب. وفي النهاية تولى قيادة برنامج ويلو للبناء الذي تضمن مئات الآلاف من الأمتار المربعة وعشرات الملايين من الدولارات. كانت مشاهدة جون وهو يقود بفعالية وابتهاج واحدة من أجمل خبرات حياتي في الفترة الأخيرة.

وبعد ذلك لابد أن أتكلم عن مديرة برنامجنا نانسي بيتش. تقابلت مع نانسي عندما كان عمرها خمس عشرة سنة في المدرسة الثانوية فاكتشفت أن لديها قدرة فريدة على القيادة. وعبر السنين رأيتها تبني مجتمعاً من الفنانين في ويلو ومن ثم تلهم الفنانين في جميع أنحاء العالم لاستخدام مواهبهم لبناء الكنيسة.

ما الذي يبقي حماسي وحيويتي كقائد؟ أن أرى محامياً يتخلى عن عمله المربح لكي يقود ثورة في المجموعات الصغيرة هنا في ويلو وحول العالم. ورؤية رجل ماهر في صناعة الأدوات والقوالب يتخلى عن عمله من أجل إحياء وإنعاش الكنيسة في ألمانيا، ورؤية خريج عبقري جديد من جامعة هارفارد قسم إدارة أعمال يكرس حياته لتجديد الكنيسة في جميع أنحاء العالم من خلال قيادة جمعية ويلو كريك.

لا شيء يجعلني في أفضل حالاتي مثل هذا. بالطبع مازلت أستمتع بتحدي القيام بمهام القيادة بنفسي. ولكن كلما زاد عمري، زاد تفهمي لأهمية الفرصة والمسئولية الموضوعة عليّ لكي أساعد قادة آخرين على إيجاد طريقهم وبلوغ أقصى إمكاناتهم.

الجيل التالي من القادة الواعدين:

وضع الله على قلبي مؤخراً أن أتواصل مع الجيل التالي من القادة الواعدين بطريقة شخصية جداً. فبعد تخرج ابنتي شاونا في الكلية شعرت بأن الله يدعوها للعمل بين الطلاب، في خدمة المدرسة الثانوية بكنيسة ويلو. ومنذ عدة شهور تقابلت هي وفريقها في بيتنا من أجل التخطيط لأول ملتقى يضم خمسة آلاف طالب. وقضوا ساعات في التخطيط والصلاة من أجل تنظيم الأنشطة الترفيهية، وترتيب فترات العبادة، وإعداد تعليم ملائم للطلاب.

وعندما حان وقت الملتقى، كان عمل الله بينهم واضحاً؛ إذ تغيرت حياة مئات الطلاب،

وشهد كثيرون منهم عن مدى تأثرهم، وبدأت العديد من العلاقات تنشأ وتتعمق.
وبعد الملتقى، قادت شاونا سيارتها ١٦٠ ميل حول بحيرة ميتشجن لأجل غرض واحد وهو أن تأتي إلى كوخنا لكي تخبرني بكل ما حدث. اغرورقت عيناها بالدموع وهي تصف لي كيف كان الله يعمل بينهم. كنت أدرك جيداً ما الذي اختبرته. وتذكرت بوضوح شعور قائد شاب عندما يدرك كم كان أداة في يد الله. أتذكر بوضوح طبيعة الشعور عندما ترى ما خططت له وقد تحقق بصورة أفضل مما يمكنك أن تتخيل أو تتمنى، لأن يد الله القدير كانت تعمل بقوة واقتدار. أتذكر بوضوح كيف أن هذا يمكن أن يصهر قلب قائد شاب.
مازال اختبار عمل الله من خلال مواهبي القيادي يهزني من أعماقي من وقت لآخر. ولكن رؤية الأمر نفسه يحدث مع ابنتي... ورؤيتي لها تحلق في السماء... ورؤيتي للجيل التالي من القادة يبسطون أجنحتهم ويبدأون في التحليق عالياً هو أمر يفوق كل أوصافي ويصل بي إلى أفضل ما في القيادة.
أياً كان التحدي الذي يواجه الكنيسة في السنوات القادمة، فإنني أرجو أن نواجهه بثقة وبإدراك أننا نمتلك ما يكفي من الحكمة لكي نستثمر في الجيل التالي من القادة. لا يوجد شيء يمكن للقادة المحنكين القيام به يمكن أن يكون أكثر تأثيراً من ذلك. مهما كان طبيعة العمل الذي نقوم به، المهم أن نخلق ثقافة بناء القيادات. يجب علينا أن نتعرف على القادة الواعدين، ونستثمر فيهم، ونسند لهم مسئوليات في الملكوت، وندربهم لكي يكونوا فعالين. وبعد ذلك يمكننا أن نختبر جميعنا متعة وبهجة رؤيتهم يحلقون عالياً.
هذا سيكون هو اختبار القيادة في أفضل حالاتها.

الفصل السابع
اكتشف وطور أسلوبك الخاص في القيادة
السبيل إلى قيادة قوية التأثير

باحت ملامح وجهه بمكنونات قلبه. عندما ربت بيدي على كتفه وقلت: "أرى طاقات القيادة فيك. عليك أن تنمي إمكانيات القيادة التي وهبها الله لك". فأجابني بأن هز رأسه دون أن ينطق بكلمة، حتى وهو يبتسم من مجرد إمكانية ذلك. أعتقد أن بإمكاني تصور السبب وراء استجابته المتأزمة. فبحسب فكره أن القائد هو شخص يقف بثقة أمام حشد من الجماهير وينشر الرؤية ويحفز الجموع. إنه شخص وُلِدَ ليزدهر في عين الناس. وببساطة هو لا يعتقد أن هذه الأوصاف تنطبق عليه.

وبالفعل هذه الأوصاف لا تنطبق عليه. ولكني لم أخطأ في فهمي له. فهو بالفعل قائد. عبر السنوات تعلمت أن القيادة لها وجوه عديدة. هذا الرجل الذي رأيت فيه إمكانيات القيادة كان لديه ببساطة نوع مختلف في القيادة عن ذلك النوع الأكثر شيوعاً من أنواع القيادة الذي كان يقارن نفسه به. وبمرور الوقت، بدأ نوع القيادة الخاص به يجد ما يناسبه من احتياجات قيادية في كنيسته، وصار قائداً علمانياً صاحب تأثير كبير في الكنيسة.

كانت أساليب أو أنواع القيادة المختلفة موضوع كتاب متميز عنوانه "بوق معين" بقلم جاري ويلز. ويصف ويلز في هذا الكتاب الأنواع المختلفة من القيادة ويضع نظريات تشرح كيف أنه عبر التاريخ كان لبعض القادة بعينهم تأثير هائل بشكل غير معتاد لأن أسلوبهم الخاص في القيادة كان في غاية التناغم مع احتياج بعينه في المجتمع.

على سبيل المثال، يذكر ويلز أنه عندما يحتاج جزء معين من المجتمع أن ينطلق حراً من نير الظلم، هنا يتم استدعاء قائد راديكاليّ - هذا هو القائد الذي يصنع التحول.

في الثقافة الأمريكية، تعد هاريت توبمان قائدة قديرة. فقد كانت من العبيد لكنها

استطاعت الهروب، وصارت واحدة من أنشط القادة أو المرشدين للسود الهاربين الذين كانوا يختبئون في أنفاق السكك الحديدية. وكانت تُعرف باسم "موسى" تقديراً لدورها الكبير وكان لها تأثير كبير لأن أسلوب قيادتها توافق مع حاجة المجتمع فيما سبق للتحرير، حيث كان المجتمع يحتاج إلى قائد / قائدة لديه من الشجاعة ما يكفي لاعتناق هدف التحرير والإعتاق للعبيد المظلومين.

ما نوعية القائد التي تلبي تماماً حاجات المجتمع الديمقراطي التعددي مثل المجتمع الأمريكي؟ يؤكد ويلز أن أشخاصا مثل لي إكوكا أو نورمن شورسكوف - وهم القادة الذين لهم أسلوب استبدادي في القيادة - سيجلبون الكثير من الأزمات لهذا المجتمع. ولكن ما يناسب المجتمع الأمريكي أكثر هو شخص يمكنه أن يشكل تدريجياً إجماعاً بين الناس عبر قاعدة عريضة من الناخبين وفي النهاية يشكل تحالفاً اتحادياً. وهذا هو ما جعل أشخاصاً مثل واشنطن ولينكولن وروزفلت يحوزون على شعبية كبيرة حتى أنهم صاروا قادة فعالين للغاية، حيث أن أسلوبهم في القيادة تماشى مع المجتمع التعددي المتشابك.

يشدد ويلز على أنه في أوقات الحروب يبرز أسلوب القيادة العسكري باعتباره أفضل الأساليب؛ ولذلك فإن نابليون يعلو إلى القمة. وفي أوقات الصراع الإيديولوجي الشديد، يكون أفضل من يخدم الأمة هو القائد المفكر الذي يستطيع أن يساعد المجتمع على التفكير وتمحيص جميع القضايا المعقدة على مستوى المجموعة. ومثال على القائد المفكر فاكلاف هافيل، كاتب المسرحيات والناشط مجتمعياً الذي انتُخِب بعد انهيار الكومنولث رئيساً لتشيكوسلوفاكيا وفيما بعد رئيساً لجمهورية التشيك، والذي خدم كمركز قوى أخلاقية وقيمية في إصلاح سياسات الدولة.

إن مدخل ويلز المبهر واتجاهه نحو القيادة يدعم ملاحظة كنت قد توصلت إليها بشأن قادة الكنيسة منذ سنوات عديدة. فكثيراً ما يأتي القادة المختلفون بأساليب قيادة مختلفة جذريا. وكما أستطيع أن أميز، فإنهم يكون لهم القيادة كموهبة روحية، لكنهم يعبرون عن هذه الموهبة بطرق عديدة ومتنوعة.

علاوة على ذلك، هناك أساليب قيادة معينة تتناسب أكثر من الأساليب الأخرى مع

احتياجات محددة في الملكوت. لديّ قناعة تتزايد يوماً بعد يوم أن القادة من ذوي التأثير العالي كثيراً ما يكون لهم تأثير ليس فقط لكونهم يتمتعون بموهبة كبيرة ولكن أيضاً لأن أسلوبهم في القيادة يتناغم تماماً مع احتياجات معينة في الخدمة. ويأتي بعد ذلك أن اكتشاف وتنمية أساليب القيادة المتفردة يعتبر مفتاحا رئيسيا آخر لفعالية القيادة.

وبينما تقرأ هذا الفصل، أشجعك أن تحاول تحديد أسلوبك في القيادة أو نوعية القيادة الخاصة بك وأسلوب القادة الآخرين في فريقك. ثم فكر كيف أنك أنت وأعضاء فريقك يمكن أن يكون لكم تأثير أكبر من خلال التوفيق بين أساليبكم المختلفة مع احتياجات محددة للقيادة في كنيستكم.

١- أسلوب القيادة صاحب الرؤية

ما يميز القائد صاحب الرؤية أنه يتمتع بصورة واضحة في ذهنه لما يمكن أن يحمله المستقبل. مثل هذا القائد يمتلك رؤى قوية ويكون لديه حماس لا يكل لتحويل هذه الرؤى إلى واقع فعلي.

القادة من أصحاب الرؤى يتقدمون بلا خجل إلى أي شخص وكل شخص لكي يشاركهم في رؤيتهم. فهم يتحدثون عن رؤيتهم، ويكتبون عنها. هم قادة مثاليون يمتلأ قلوبهم بالإيمان ويؤمنون بكل قلوبهم بأنهم إذا تمسكوا برؤيتهم وعرضوها بوضوح كاف وباستمرارية كافية فإنها ستصير حقيقة ملموسة. وليس من السهل أن يُحبَط هؤلاء القادة أو يستسلمون. ومن يقول لهم إن هذا لا يمكن أن يحدث يملأهم بالطاقة والحماس الداخلي أكثر لإثبات عكس ذلك. إنهم يستجيبون للمعارضة بمزيد من النشاط والإصرار على النجاح. ضعهم في مقدمة القوات وسوف تجدهم ينشرون الرؤية في كل ما يحيط بهم.

القادة أصحاب الرؤى قد يتمتعون أو لا يتمتعون بالقدرة الطبيعية على تكوين فرق وترتيب المواهب ووضع الأهداف أو تنظيم التقدم تجاه تحقيق رؤيتهم. ولكي يكون هذا القائد أكثر فعالية على المدى الطويل فسوف يتوجب عليه إما أن يجد أشخاصاً

آخرين يمكنهم المساعدة وإما أن يعمل بجهد كبير لتنمية المهارات التي لم تتوافر لديه بشكل طبيعي. ولكن هناك أمراً واحداً أكيداً: وهو أنهم يحملون الرؤية، وهم ينشرونها ويشجعون الناس لكي يعتنقوها معهم، كذا فإن لديهم الاستعداد للموت سعياً لتحقيق هذه الرؤية.

هل تعرف أي شخص لديه أسلوب قيادة صاحب رؤية؟ هل هذا الشخص هو أنت أم شخص آخر في فريقك؟

٢- أسلوب القيادة التوجيهي

لا يحصل أسلوب القيادة التوجيهي على الكثير من الإعجاب، لكنه شديد الأهمية. تكمن قوة هذا النوع من القيادة في قدرة القائد المتميزة والموهوبة من الله لاختيار الطريق الصحيح للمنظمة حينما تقترب من تقاطع حاسم. ما الذي أعنيه بهذا؟

التقاطع الحاسم هو تلك النقطة التي فيها تبدأ المنظمة أو الإدارة أو الكنيسة في التساؤل: "هل علينا أن نستمر في مسيرتنا أم حان الوقت لتغيير جذري؟ هل نركز على النمو أم التماسك؟ هل نبدأ خدمات جديدة أم نعمِّق ونحسن الخدمات الموجودة بالفعل؟ هل نبني مباني جديدة أم نجدد المباني القديمة؟ هل نبدأ خدمة معاصرة أم نحدث خدماتنا التقليدية؟ هل حان الوقت لجلب بعض الموظفين الجدد أم يمكننا أن نستمر مع المجموعة التي سارت معنا المشوار منذ فترة؟ أي طريق علينا أن نتخذه؟"

تلك هي مجموعة من القضايا التوجيهية وهي ضخمة، إنها ضخمة جداً لدرجة أنها تشل حركة الكنيسة أو الخدمة. غير أن القائد الذي له أسلوب توجيهي يكون قادراً على فحص جميع البدائل. ويمكنه أن يُقدِّر بعناية قيم المنظمة ورسالتها وقوتها ومناطق ضعفها ومواردها وموظفيها وانفتاحها على التغيير. وبحكمة غير عادية، يقود القائد التوجيهي الكنيسة أو الخدمة في الاتجاه الصحيح.

يعد هذا الأسلوب في القيادة شديد الأهمية لأن الأخطاء في هذه التقاطعات الرئيسية يمكن أن تدمر المنظمات. وفي العهد القديم، نرى أنه بعد فترة قليلة من موت سليمان، صار ابنه رحبعام ملكاً. وفوراً واجه الملك الجديد أول تقاطع حاسم في حياته الملكية.

إذ جاء ممثلون عن الشعب في مملكته وطلبوا منه تخفيف الأعباء المفروضة عليهم. حيث كان الملك سليمان قد زاد الأعباء والعمل الشاق عليهم لدرجة أنهكت قواهم. فهل سيفعل رحبعام الأمر ذاته؟

عندما تشاور رحبعام مع مشيريه، حصل على نصيحة مختلطة. فبينما نصحه المشيرون من الكبار الحكماء أن ييسر الحال على الشعب، إلا أن الشباب قالوا له: "زد الأعباء عليهم" وللأسف فقد استمع إلى صوت الشباب فارتكب خطأ جسيماً في ذلك التقاطع الحاسم، وهذا مزق مملكته.

تقاطع واحد، موقف واحد، ولكن النتيجة يمكن أن تكون ثقيلة جداً على الكنيسة أو الخدمة في هذه النقطة الحاسمة.

ربما يتمتع القادة التوجيهيون بمكانة عالية في المنظمة وربما لا. وربما يكونون قادرين على الوقوف في مقدمة الناس والتفوق في القيادة العامة وربما لا أيضاً. ولكن أسلوبهم المتفرد يُشكل أهمية فائقة لإسهامهم بشكل عام.

هناك شخصان في مجلس الإدارة في مؤسستنا أحرص دائماً أن استشيرهم على انفراد قبل أن اتخذ أي تحرك في أي تقاطع حاسم. ومع أنني أثمن قيمة رأي كل عضو في المجلس، إلا أنني أشعر بعدم الراحة تماماً عند التحرك للأمام في أي قضية مهمة إذا لم يعطني هذان الشخصان الضوء الأخضر للتقدم. وقد حدث مرتين أثناء السنوات المبكرة من قيادتي، وقبل أن أعي مقدار الإسهام الكبير الذي يقدمه هذا النوع من القيادة، أني اخترت أن أتحرك بشكل يتعارض مع حكم هذين الرجلين. وفي المرتين، دفعت المؤسسة الثمن غالياً. ومن وقتها تعلمت أن أذعن لرأي هذين القائدين المحنكين.

والأمر المدهش أن كلاً من هذين القائدين لا يشعران بالراحة في التحدث علناً. ولا يُظهران الكثير من العلامات الأخرى للقيادة. ولكنهما عملاقان في التوجيه، إنهما اثنان من الأبطال السريين في ويلو.

٣- أسلوب القيادة الاستراتيجي

القادة الاستراتيجيون لديهم قدرة منحها لهم الله أن يأخذوا رؤية مثيرة ويقسموها إلى

سلسلة من الخطوات المتعاقبة والتي يمكن تحقيقها. إن هذه الموهبة في القيادة تتيح للمنظمة أن تتقدم بخطى ثابتة نحو تحقيق رسالتها.

الرؤى تثير الحماسة لدى الناس، فهي تلهمهم، وتحثهم على العمل، ولكن إذا لم ير الناس تقدماً نحو تحقيق هذه الرؤى فسوف يتوصلون إلى أن الشخص صاحب الرؤية مجرد حالم متوهم، وسرعان ما ستنهار معنوياتهم ويتخلون عن هذه الرؤية.

أما القادة من أصحاب التوجه الاستراتيجي فهم يصيغون خطة للتحرك يمكن لكل شخص أن يفهمها ويشترك فيها. ثم يتحدون أعضاء الفريق لكي ينفذوا هذه الخطة. وتراهم يقولون: "لا تقلق. يمكنك فقط أن تسير بحسب الخطة الموضوعة. تعال إلى العمل واعمل ما يجب أن تعمله اليوم لكي تأخذ الخطوة الأولى. وغداً خذ الخطوة الثانية، ثم الثالثة وهكذا. استمر على الخطة وسوف تصل إلى الهدف." وهذا ما يحدث تحت قيادة القائد الاستراتيجي: إذ في النهاية تقود الخطة إلى تحقيق الرؤية.

يكافح أيضاً القائد الاستراتيجي لكي يجعل المجموعات الفرعية في المنظمة تعمل بشكل متناسق ومتناغم مع بعضها البعض حتى تكون كل طاقة المنظمة مركزة نحو تحقيق الرؤية.

وكما سبق أن ذكرت، في منتصف التسعينات شعرت بالحاجة لتطوير خطة استراتيجية خمسية لويلو. غير أني علمت أنني لست القائد الذي يمكنه أن يوجه هذه الجهود. لماذا؟ لأني لست قوياً بما يكفي كواضع استراتيجيات. لذا فقد طلبت من الراعي التنفيذي لدي وهو جريج هوكينز أن يترأس هذه الجهود لأنه أقوى قائد استراتيجي في فريقنا. ولم ينجح جريج فقط في تطوير وتقديم الخطة، لكنه أدارها ونظمها حتى تكتمل كذلك. لم يكن هناك في فريقنا من هو أفضل لكي يقوم بهذا الدور.

تحتاج كل كنيسة وكل منظمة إلى شخص يوفر هذا المكون الاستراتيجي شديد الأهمية ضمن فريق القيادة.

٤- أسلوب القيادة التنظيمي

بحسب بعض الكتابات التي تتعلق بالقيادة، فإن تعبير "القائد المُنظم أو المدير"

يحمل بداخله تناقضاً لفظياً. وذلك لأن بعض الخبراء في القيادة يضعون تمييزاً واضحاً بين ما يفعله المديرون وما يفعله القادة. وكثيراً ما يقال "القادة يفعلون الشيء الصحيح، بينما المديرون يفعلون الأشياء بطريقة صحيحة". وأنا أتفق مع وجود بعض التمايزات المحددة التي كثيراً ما تُرسَم بين المديرين والقادة. ولكن عند الإشارة إلى أسلوب القيادة التنظيمية، فأنا أصف هنا قائداً لديه القدرة على تنظيم الناس والعمليات والموارد من أجل تحقيق الرؤية

القائد المُنظِم يهرول وراء فكرة تنظيم الفوضى. وهو يشعر برضا عميق عن مراقبة وإصلاح أي عملية ويحفز أعضاء الفريق بأن يؤسس علامات ملائمة على الطريق نحو الغاية التي نسعى للوصول إليها.

الأمر المدهش هو كم من قادة أصحاب رؤى يكونون غير قادرين على تدبير أمور الناس والتنظيم والأمور المالية. والمدهش أيضاً كم عدد القادة التوجيهيين والاستراتيجيين الذين يعجزون عن وضع الخطط والتنظيم والموارد في الواقع لتحقيق أهداف المنظمة. حول دوائر القيادة في ويلو، كثيراً ما أقول: "إن آجلاً أو عاجلاً سوف يتوجب على شخص آخر أن يتولى مسئولية إدارة كل هذه المؤسسة!" لأننا دائماً ما كنا نتمتع بوفرة في القادة أصحاب الرؤى والتوجيهيين والاستراتيجيين ونقص في القادة التنظيميين، إذ لدينا ميل للخروج بالكثير من الأفكار التي لا يوجد من لديه القدرة أو الرغبة في تحقيقها.

نادراً ما يأسر القائد التنظيمي الانتباه بعكس القائد الذي يطلق الأحاديث النارية المُلهِمة أو ذلك القائد الذي يتخذ القرارات الحاسمة أو يضع الخطط الاستراتيجية ويطبقها. ولكن في عالم التطبيق العملي اليومي، يتوجب وجود شخص يدير وينظم الناس والتقدم لتحريك المؤسسة نحو أهدافها.

لدى تقدير متزايد للقادة التنظيميين. هذه الأيام، أراقب باستمرار الناس الذين يمكنهم تقديم هذه المساهمة في القيادة سواء للكنيسة أو لجمعية ويلو كريك.

أعتقد أن يوسف في العهد القديم كان قائداً تنظيمياً ممتازاً. وكذلك كان نحميا. فقد نجح هذان الرجلان في تنظيم وتنفيذ مهام ضخمة.

٥- أسلوب القيادة التحفيزي

القادة من ذوي أسلوب القيادة التحفيزي هم فينس لومبارديز العصر الحاضر؛ فهم يمتلكون قدرة منحها لهم الله للحفاظ على حماسة فريق العمل. وهذا القائد لا يكف عن البحث عن "الأيدي المرتخية والعيون الخالية من البريق" وهو يتحرك بسرعة لحقن النوعية الصحيحة من الإلهام لهؤلاء الذين هم في أشد الحاجة إليه. إنهم يمتلكون إحساساً متحمساً تجاه من يحتاج إلى التقدير العام ومن يحتاج فقط لكلمة تشجيع على انفراد. ويبدو أنهم يعلمون بالضبط متى سوف يحصل أحد أعضاء الفريق بالضرورة على تزكية أو تحرك في المكتب أو تغيير في اللقب أو فرصة للتدريب.

يرى بعض القادة المدخل التحفيزي على أنه أسلوب قيادة غير مهم. ولكن من الخطأ الفادح التقليل من قيمة هذا الأسلوب. وكعضو في فريق فسأكون سعيداً أن أعمل مع شخص حامل رؤية قليل الفولت، أو دعوة سيئة عرضية عند تقاطع أو زلة مؤقتة في الفعالية التنظيمية، إذا كان القائد الذي أرجع إليه سوف يحفزني باستمرار ويلهب عزيمتي، ويخرج أفضل ما بداخلي ويبتهج بتقدمي ويحتفل بإنجازاتي، ويقول لي إنني كنت عنصراً مهماً في تحقيق غايتنا.

سوف أتبع قائداً مثل هذا حتى إلى الموت!

يدرك القائد التحفيزي أنه حتى أفضل أعضاء فريقنا يتعبون ويفقدون تركيزهم. وأحياناً يختبر رفاقنا الذي نعتمد عليهم بشدة جنوحاً عن الرؤية أو يبدأون في التساؤل إذا ما كان ما يفعلونه أمراً جديراً بالاهتمام سواء من الله أو من الآخرين أيضاً.

لا يشعر القادة التحفيزيون بالمرارة أو الألم عندما تنهار المعنويات بل أنهم يرونها فرصة لكي نحلم بطرق جديدة لتحفيز ورفع معنويات كل أعضاء الفريق.

كان الرب يسوع يحفز تلاميذه دائماً، فقد غير اسم سمعان وأكرمه بأن يكون بطرس الصخرة الذي ستبنى الكنيسة عليه. كما كان يحفز أتباعه بوعود بالثواب والمكافأة في هذه الحياة وفي الحياة القادمة.

هل تعلم ما الذي يرغبه الكثير من أعضاء الفرق أكثر من أي شيء آخر؟ إنهم يرغبون في قضاء ساعة أو ساعتين مع قائدهم حينما لا يكون هناك شيء مُلِّح أو عاجل. إنهم

يرغبون في فرصة عارضة للتواصل مع قائدهم كإنسان مماثل لهم وليس كشخص يعملون تحت أمره. كثيراً ما أخذ الرب يسوع تلاميذه وهرب من مشاغل الخدمة. وكان يقول لهم: "ليس الآن وقتاً لصعود الجبل بل للراحة عند سفحه. لذا دعنا نستريح قليلاً." أو "الليلة ستكون أمسية لطيفة للتمشية معاً. دعونا نذهب لنصطاد ثم نرجع ونطهي العشاء على الشاطئ." هل يمكنك أن تتخيل إلى أي حد كان التلاميذ يبتهجون بتلك الأوقات؟

كذلك فإن الرب يسوع كان يحفز تلاميذه من خلال الطريقة التي يدربهم بها. فبعد أن يراقبهم كان يرسلهم اثنين اثنين للقيام بالخدمة بين الناس. وعندما عادوا أخذهم يسوع وسألهم عما اختبروه وقدم لهم تعليقاته. ثم كان ليقول لهم شيئاً مثل: "أريد أن أدعوكم أصدقاءً لي. أعرف أن هذه الطريقة ليس هي الطريقة التقليدية غير الشخصية التي تُتبع في مثل هذه المواقف، ولكن هذه هي الطريقة التي أريدها أنا. دعنا نفكر في بعضنا كأسرة واحدة." تخيل القوة التحفيزية لما يقدمه لهم يسوع من صداقة ومحبة.

يعتبر جون ماكسويل، رئيس مؤسسة إنجوي، واحداً من أكثر القادة التحفيزيين فعالية. كثيراً ما تمزح زوجتي معي حينما نشترك جون وأنا في مؤتمر معاً، ونحن على الطريق تقول لي: "آه لا! سوف ترجع إلينا بجرعة فائقة من الأدرينالين." وعندما أتصل بها في الليل من الفندق، دائماً ما تسألني: "حسناً، إلى أي حد تمتعتما بوقتكما اليوم؟"

ودائماً ما أكون سعيداً بأن أبلغها: "لقد تمتعنا كثيراً جداً يا ليني." وبشكل جزئي تأتي هذه المتعة من مدى إلهام كل منا للآخر.

وبينما أستعد للحديث في المؤتمر، أحياناً يهمس جون في أذني: "هذه ستكون أفضل محاضرة تلقيها في حياتك." أو يصلي من أجلي قائلاً: "يا الله تقدم ببيل إلى بعدٍ جديدٍ كلياً في هذا الصباح." وكثيراً ما أصلي أنا نفس الطلبة لأجله.

وذات مرة اتخذ جون مدخلاً تحفيزياً متميزاً. إذ أصبت بالمرض في إحدى رحلاتنا معاً، وكنت أصارع مع حمى شديدة وغثيان. ووجدت أريكة في مؤخرة غرفة الاجتماعات

فاستلقيت عليها، متمنياً أن أمضي بقية اليوم والنصف المتبقين هناك. غير أن جون وأنا شعرنا أن الحديث الذي كنت أخطط لإلقائه مهم جداً ويجب على الجميع سماعه. ولمعرفته بعدم قدرتي على التراجع عن المواجهة، ركع جون بجانب الأريكة وهمس لي: "أعتقد أنك مريض لدرجة لا تسمح لك بإلقاء هذه الكلمة الختامية... ولكن لا تقلق، يمكنني أن أتعامل مع الأمر من أجلك ... عليك فقط أن تتدثر جيداً بالبطانية وتستريح... وسوف أعد كلمة لأقولها وأريحك من هذا الموقف."

وجاء ردي بصورة فورية. "ابتعد عني. إنني أفضل أن أسقط من المرض وأموت قبل أن أسمح لك بذلك!"

إن جون المحفز العظيم – يلتوي في بعض الأوقات – لكنه يظل نفس القائد المحفز الرائع لا يتغير.

إذا كنت من تلك النوعية من القادة، إياك أن تقلل من قيمة ما تعمله لفريقك. لقد وهبك الله قدرة خاصة. فلنستخدمها!

٦- أسلوب القيادة الرعوي

القائد الرعوي هو رجل أو امرأة يبني فريقاً ببطء ويحب أعضاء الفريق بعمق ويغذيهم بلطف ويدعمهم باستمرار ويصغي لهم بصبر ويصلي من أجلهم باجتهاد. إن هذا النوع من القادة يجذب أعضاء الفريق إلى خبرة مجتمعية ثرية تجعل قلوبهم تبدأ في الفيض بإرادة صالحة تملأهم بالطاقة والنشاط لتحقيق رسالتهم.

وبينما يميل القادة أصحاب الرؤية إلى اجتذاب الناس بسبب الطبيعة الجذابة لدعوتهم، فإن القادة الرعويين يميلون إلى اجتذاب الناس معاً تقريباً بغض النظر عن ما يدعون إليه. بمعنى آخر، يميل القادة الرعويون إلى رعاية وتغذية جماعة من الرعية بشكل شامل للغاية وعميق للغاية حتى إنه عندما يتعلق الأمر بالقضية أو الدعوة تجد أعضاء الفريق كثيراً يقولون: "لا يهم ما يدعو إليه كثيراً. يمكننا أن نعمل معاً لتحقيق الرسالة التي شرفنا بها الله، فطالما يمكننا أن نستمر كجماعة متحدة ونحافظ على راعينا، سوف نستطيع أن نحقق كل المطلوب."

تحت قيادة القائد الرعوي يمكن أن يتسع نطاق الرؤية. ولكن ما يهم حقاً هو ديناميكية المجموعة.

نقرأ في ٢صم ٢٣ أن داود، في بداية عمله بالقيادة، جمع معاً مجموعة أتباع من المرفوضين والمتمردين. ثم بنى فيهم بعمق ورعاهم بمحبة غامرة. وفي ذات ليلة، أثناء فترة من الصراع الكثيف مع أعدائهم الفلسطينيين، حدث أن داود ذكر أنه عطشان ويشتاق لماء من آبار بيت لحم. واستجابة لشوق داود، وبغير علم منه، زحف ثلاثة من أعضاء فريقه خلف صفوف العدو، مخاطرين بحياتهم، لكي يحضروا لداود ماءً من آبار بيت لحم. لقد جعلتهم المحبة العميقة التي غمرهم بها داود يرغبون في رد هذه المحبة والخدمة مرة أخرى إليه.

عندما قدموا الماء إلى داود، حرك ذلك مشاعره بشدة، مدركاً أن هؤلاء الرجال خاطروا بحياتهم لأجله. لقد كانت مشاعره محتدمة حتى إنه رفض أن يشرب الماء. فقال: "حاشا لي يا رب أن أفعل ذلك. هذا دم الرجال الذين خاطروا بأنفسهم" (الآية ١٧). بمعنى آخر، "لا أستطيع أن أشرب الماء الذي خاطر الرجال بحياتهم لجلبه!" بدلاً من ذلك، يخبرنا الكتاب المقدس عن داود "بل سكبه للرب" (الآية ١٦). لا أستطيع إلا أن أفكر في ذلك على أن تقدمة داود كانت احتفالاً ليس فقط بعظمة إلهه ولكن أيضاً بمحبة فريقه.

يجب على القادة أن يتذكروا أنه على الرغم من وجود الكثير من الناس الذين تستحثهم القضايا وينتظرون لكي ينجذبوا إلى رسالة بواسطة قائد صاحب رؤية، فهناك أيضاً الكثير من الأشخاص الذين يعانون جوعاً اجتماعياً ويحتاجون إلى من يرحب بهم في فريق أو مجموعة حيث يمكن أن ينالوا الغذاء والمحبة. وقتها فقط سوف يُحفزون للإجابة على دعوة القضية. بدون الرعاية الحانية سوف يتراجعون، ولكن إذا حصلوا على رعاية محبة فسوف يتبعون بابتهاج أية غاية للملكوت بتكريس وإخلاص.

هل تعرف أي قادة رعويين؟ ليتنا نُقدِّر ما يفعلونه لأجل الملكوت. فربما لن يتفوقوا في تكوين الرؤى أو وضع الخطط الاستراتيجية وتنفيذها، ولكن قدرتهم المتميزة على رعاية الناس تتيح لهم إحداث اختلاف هائل في رؤية ملكوت الله.

٧- أسلوب القيادة القائم على بناء الفريق

القائد الباني للفريق يعرف الرؤية ويفهم كيف يحققها، ولكنه يدرك أنها ستحتاج إلى فريق من القادة والعاملين لإنجاز هذا الهدف. يتمتع بناة الفرق ببصيرة ثاقبة ليروا في الناس ما يتيح لهم أن يجدوا ويطوروا الشخص الصحيح الذي لديه قدرات صحيحة والسمات الصحيحة والكيمياء الصحيحة مع أعضاء الفريق الآخرين. كما يعلم القائد الجيد في بناة الفريق كيف يضع مثل هؤلاء الأشخاص في المكان الصحيح ولأجل الأسباب الصحيحة، ومن ثم إطلاقهم لكي يحصدوا النتائج الصحيحة.

عندما يتم وضع الأشخاص المناسبين في المواقع الملائمة، عندها يقول القائد باني الفريق للفريق المختار: "أنتم تعلمون ما نحاول عمله. وتعرفون القسم الذي تتحملون المسئولية عن تنفيذه ضمن رسالتنا. لذا، هيا انطلقوا! اعملوا باجتهاد في إدارتكم. وتواصلوا مع شركائكم في العمل. وقوموا بعمل. وانجزوا هذه المهمة!"

الفرق بين القائد الراعي والقائد الباني للفريق أن باني الفريق يكون دافعه الأكبر هو الفهم الواضح للرؤية من خلال الرغبة في تغذية وبناء الجماعة. وبالطبع فإن بناء الفرق دائماً ما يتضمن بناءً للمجموعة، لكن نقطة القوة المتميزة لدى القادة من بناة الفرق هي أنهم لديهم تحصين قوي على الاستراتيجية وبصيرة حادة في الناس تجعلهم يقومون بتعيينات دقيقة للموظفين في الأدوار القيادية الحساسة.

إن القادة الموهوبين في بناء الفرق قد يتمتعوا بمهارة إدارة هذه الفرق وقد لا يتمتعوا بهذه المهارة. في الحقيقة، الكثير منهم يرون أن الإدارة ليست هي بالأمر المهم على أي حال؛ فإذا كان الأشخاص الصحيحة في المواقع الصحيحة ويقومون بالأعمال الصحيحة لأجل الأهداف الصحيحة، فإن هؤلاء الناس سوف يحققون أهدافهم سواء كان هناك من يشرف عليهم أم لا.

عندما تولى فيليب جاكسون تدريب فريق شيكاغو لكرة السلة أثناء السنوات المجيدة، كان يمثل هذا الأسلوب القائم على بناء الفريق. إذ اختار الأشخاص الصحيحة للقيام بأدوار محددة وكان واضحاً في توقعاته منهم: "يا مايكل جوردن عليك أن تحرز ٣٠ أو ٤٠ نقطة في المباراة وتقود وتلهم زملاءك في الفريق. وأنت يا دنيس رودمان، عليك أن

تأتي بعشرين هجمة مرتدة في هذه المباراة وتحدث فوضى في عقول الفريق المنافس. وبالنسبة لك يا سكوتي بيبن فعليك أن تسجل ١٥ نقطة، وتصنع ١٠ هجمات مرتدة، وتلعب دفاع قوي. وأنت يا لوك لونجلي عليك فقط أن تلقي بنفسك على اللاعب العملاق لدى الفريق المنافس. وأنت يا رون هاربر، عليك أن توقف أفضل لاعبيهم، ثم تعطي الكرة لمايكل وسكوتي. وأخيراً أنت يا توني كوكوك، لابد أن تخرج من الملعب وتجلس على الدكة لتشعل حماسة الفريق."

العثور على الأشخاص الصحيحة للقيام بالأمور الصحيحة التي تتناسب مع أفضل مهاراتهم هي السمة المميزة لأسلوب القيادة القائم على بناء الفريق.

وفي حين أني أعارض ذكر أساليبي الخاصة في القيادة، إلا أنني أعتقد أنه قد أصبح واضحاً الآن أنني أحب بناء الفرق. فطوال حياتي في القيادة كنت مندفعاً نحو هدف تكوين فريق أحلام للملكوت. وكما ذكرت من قبل، إن جزءاً مما يجلب لي عظيم البهجة وتقريباً طاقة غير محدودة في هذه النقطة من حياتي هو أن أعرف أنني في طريقي لتحقيق هذا الحلم.

المتصلون الذين يشاركوني مسئوليات التعليم في ويلو يعتبروا أشخاصاً استثنائيين. كما أن فريق الموسيقى وفريق الدراما والرقص جميعهم فرق مذهلة. كذلك فإن فريق إدارة ويلو ومجلس المديرين والشيوخ إلى جانب مجلس الإدارة وفريق كبار القادة لاتحاد ويلو كريك - جميعهم فرق أحلام لملكوت الله.

وبينما كنت أكتب هذا الفصل في أحد المطاعم في جنوب هفين في ميتشجن، تدفقت الدموع من عيني على خدين وفكرت: لا يوجد ما يساوي تجميع فريق أحلام للملكوت ومشاهدته وهو يحلق عالياً إلى آفاق أعلى وأعلى من التأثير. لا استطيع أن أنكر هذا؛ إن قلب باني الفرق ينبض في داخل صدري. وربما ينبض بداخلك أنت أيضاً.

٨- أسلوب القيادة التعهدي

هذا الأسلوب يتمتع بلمحة متفردة. إذ أن القادة التعهديين قد يمتلكون أي من أساليب

القيادة الأخرى، ولكن ما يميز هؤلاء القادة عن القادة الآخرين أنهم يعملون بأقصى طاقتهم في حالة البداية الأولى. فإذا لم يتمكن هؤلاء القادة من الولادة المستمرة لشيء جديد فإنهم سرعان ما يبدأون في فقدان طاقتهم. وبمجرد أن تنطلق المغامرة، وبمجرد أن تستلزم الجهود إدارة ثابتة ومستمرة، وبمجرد أن تصبح الأمور معقدة وتتطلب مناقشات لا تنتهي عن السياسات والأنظمة والضوابط، عندها معظم القادة التعهديين يفقدون الحماسة والتركيز وأحياناً الثقة.

في تلك اللحظة يبدأون في إلقاء نظرة على السياج ويتساءلون إذا كان هذا هو الوقت المناسب لبداية شيء جديد. ربما يشعرون بالذنب الشديد من فكرة ترك الخدمة أو المنظمة أو الإدارة التي كان هم من أسسوها، ولكن في النهاية يكون عليهم أن يواجهوا الحقيقة: إذا لم يكن باستطاعتهم ولادة شيء جديد كل عدة سنوات، فإن شيئاً بداخلهم سوف يبدأ في الاحتضار والموت. هذا ببساطة هو أسلوبهم. وهو مهم في الملكوت.

أعتقد أن الرسول بولس كان قائداً تعهدياً. فقد كان رائداً ومؤسساً للكنائس في مناطق لم يكن اسم يسوع معروفاً فيها. وبعد تأسيس هذه الكنائس كان ينقل المسئولية فيها إلى أشخاص آخرين يمكنهم إدارتها. ربما لم يصف نفسه بهذه الكلمات المحددة، ولكن من الواضح أنه عرف أنه يمتلك موهبة من الله وكيف يمكنه أن يخدم بها الملكوت بأقصى حد ممكن.

يوجد قادة تعهديون في ويلو يبدأون خدمات، ويهتمون بتنميتها لفترة، ثم يعلنون أنه قد حان الوقت لشخص آخر أن يتولى المسئولية عنها. وما نعرفه بعد ذلك، أن هؤلاء القادة نفسهم يبدأون خدمات جديدة، ونحن نندفع لكي نجد أشخاصاً يكملون المسيرة مع هذه الخدمات أيضاً بعدهم. في بعض الأوقات كان علي أن أرسل إنذارات، "ممنوع بداية خدمات جديدة!" حيث صار من اللازم أن ندعو بعض الأفراد من خارج فريق عملنا لأنهم لا يستطيعون مقاومة إغراء بداية خدمات جديدة. وكان علينا في النهاية أن نقول لهم: "اذهبوا إلى مكان آخر يمكنكم فيه أن تبدأوا ما ترغبون فيه من خدمات". "إننا نحتاج إلى خمسة عشر من القادة المنظمين لتوفير الاستقرار والنمو للخدمات التي قمتم بتأسيسها. وآخر شيء نحتاجه الآن هو خدمة في بداية نموها!"

ولكن إلى أي مدى سيضرب الضعف الملكوت لو أن هؤلاء القادة التعهديين كفوا عن الأحلام الجديدة والبداية لخدمات ومغامرات جديدة.

٩- أسلوب القيادة القائم على إعادة البناء

في حين يحب القائد التعهدي أن يبدأ محاولات جديدة، فإن القائد المهتم بإعادة البناء والهيكلة يكون في أفضل حالاته في البيئات التدويرية. هذا القائد لديه موهبة من الله تمكنه من النمو والازدهار في ظل تحدي الدخول في مواقف عسرة ومليئة بالمشاكل - مثل فريق فقد رؤيته، أو خدمة ضل الناس طريقهم فيها، أو إدارة تحاول أن تتحرك إلى الأمام بلا إستراتيجية - وقلبها رأساً على عقب، ولسان حال هذا القائد يقول: "هذا يوم سعدي، عليّ أن أبدأ إعادة البناء وترتيب هذه الفوضى."

يحفر هؤلاء القادة بحماس منقطع النظير لاكتشاف الرسالة الأصلية والسبب الذي أدى للانحراف عن هذه الرسالة. كما يقوموا بإعادة تقييم حالة الموظفين والاستراتيجية والقيم. وهم يتقابلون مراراً وتكراراً مع أعضاء الفريق لمساعدتهم على تمييز موضع الخطأ وماذا ينبغي أن يكون عليه الحال بعد ذلك. ثم يحثون أعضاء الفريق على العمل.

يحب القادة المهتمون بإعادة البناء أعمال الترميم والتوفيق وبعث القوة والنشاط في الإدارات أو المنظمات المتعثرة والمنهارة. ولكن عندما يعود كل شيء إلى مساره الصحيح ويبدأ في العمل بطريقة منضبطة، هنا قد يكون لديه الدافع للاستمرار في هذه الخدمة أو قد يتركها. بعض هؤلاء القادة يشعرون بالرضا والقناعة بالاستمرار مع والاستمتاع بثمار عملهم، ولكن الكثيرين غيرهم يفضلون البحث عن إدارة أخرى أو منظمة أخرى تحتاج إلى الإصلاح. وعندما يجدون واحدة يتحمسون للغاية للبدء في العمل معها. ويقولون: "أدعوك للنظر نحو قافلة الملكوت التي تحطمت. إذا استطعت أن أضع يدي على كل هذه الكتل من المعادن الخردة، أعرف أنني أستطيع أن أحولها إلى شيء عظيم لخدمة الله."

لم أكن واعياً بأسلوب القيادة هذا إلى أن مر حوالي ١٥ سنة في الخدمة في ويلو. عند هذه النقطة، كنا نواجه تحدياً كبيراً. فبعد أن حدث نمو بمعدلات كبيرة لمدة ١٥

سنة، بدا أن جميع أنظمتنا تتهاوى في لحظة واحدة. حتى أن الرمز الذي استخدمناه لوصف حالاتنا في تلك الفترة كان أننا بنينا بدون أن نعي مبنى مكوناً من ٢٠ طابقاً على أساسات لا تحتمل أكثر من ١٠ طوابق فقط. ومع أن المبنى ظل متماسكاً لفترة، إلا أنه الآن وأمام أعيننا، بدأت البنية التحتية في الانهيار. وبدأت الخدمة الفرعية تتعثر الواحدة تلو الأخرى.

في ذلك الوقت انضم إلى فريق العمل معنا قائد ذو موهبة كبيرة. وصرت كلما ازددت في التعرف عليه زادت محبتي له. لكن المشكلة الوحيدة أنه لم يكن يرغب في أن يبدأ أي شيء، أو يرعى أي شيء، أو يدير أي شيء لفترة طويلة. لكنني شعرت بقوة أن هذا الشخص بداخله قائد كبير. ولذلك، فمع عدم معرفتنا كيف يمكننا أن نستفيد منه بغير هذه الأمور، إلا أننا قمنا بتعيينه لمساعدتنا في التعرف على بعض المشكلات في بعض الإدارات المتعثرة للغاية. وبعد مرور عشر سنوات، نقف في رهبة و إجلال أمام ما حققه هذا الشخص في إعادة بناء بعض الخدمات الرئيسية في ويلو - الخدمة الرعوية، خدمة الأطفال، البرمجة وأمور أخرى كثيرة. صار هذا الرجل أسطورة في ويلو دون حتى أن يؤسس خدمة واحدة أو يقود أي شيء لمدة طويلة. ونحن نقول: "آه يا إلهي" في كل مرة نراه يسير في ردهات ويلو، وندرك أن قدرته على إعادة بناء أنقذت بعض أهم خدماتنا الاستراتيجية من الموت النهائي.

إنني أؤمن أن الله وضع قادة مهتمين بإعادة البناء في كل كنيسة. ومهمتك ومهمتي أن نجدهم ونوجههم للعمل.

١٠- أسلوب القيادة المُشيد للجسور

على الرغم من وجود أساليب قيادة أخرى يمكن ذكرها، إلا أنني، نظراً لأهداف هذا الكتاب، أود أن أختم بهذا الأسلوب المُشيد للجسور. وفي حين يطلق الكاتب جاري ويلز على هذا الأسلوب اسم "الأسلوب الانتخابي أو السياسي، أسميه أنا أسلوب القيادة المُشيد للجسور لأنني أشير إليه خارج نطاق الإطار السياسي.

يقوم هؤلاء القادة بإسهامات مهمة في المنظمات الكبيرة مثل الخدمات التي تعمل

بشكل مستقل عن الكنيسة والطوائف والمؤسسات التعليمية لأنهم يتمتعون بقدرة فريدة على جمع نطاق واسع من المجموعات المختلفة تحت مظلة قيادة واحدة. وهذا يتيح للمنظمات المُركبة أن تظل مركزة على غاية واحدة.

الموهبة المتميزة التي يجلبها القادة المشيدين للجسور إلى هذا العمل هي المرونة الهائلة. إنهم يشبهون الدبلوماسيين الذين يمتلكون قدرة ملهمة بشكل خارق للطبيعة للتفاوض و إقامة التسويات. وهم يمتلكون موهبة خاصة في الإصغاء والفهم والتفكير خارج الإطارات التقليدية. ولكن فوق كل شيء آخر، فإن مشيدي الجسور يعشقون التحدي المتواجد في مهمة الجمع بين المجموعات المتباينة من الناس.

في المغامرات الرائدة عادة ما يحاط القائد بأعضاء الأسرة والأصدقاء المقربين الذين يشاركونه في رؤيته الجديدة المثيرة. وتسير جميع الأمور بشكل حسن إلى أن يتضاعف عدد المجموعة التي ابتدأت العمل. حيث يجلب الأشخاص الجدد تحديات جديدة للقيادة. كيف يمكن دمج وملائمة كل هؤلاء الأشخاص الجدد في داخل المجموعة الأصلية؟ ماذا يحدث حينما يتوجب تقسيم مجموعة القيادة؟ كيف تحافظ على الحد الأقصى من ديناميكة المجموعة؟ كيف يمكن للقائد المرشد أن يتفاعل مع كل هؤلاء الأشخاص؟

الآن تخيل قيادة كنيسة ضخمة أو منظمة مسيحية كبيرة مكونة من مجموعات من الخدمات المختلفة المحددة بدقة. الكثير من جماعات المصالح الخاصة لا يهتمون كثيراً بالرؤية العامة للخدمة التي تجمعهم كلهم. لكنهم ببساطة يريدون التأكد من أن مصالحهم واهتماماتهم الخاصة حاضرة في هذه الخدمة.

تكلمت مع أحد الرعاة مؤخراً كان يعاني من ضيق شديد. فقال لي: "أشعر أنني أكاد أجن. ففريق الترانيم يريد مصمم جديد لأزيائهم ومجموعة الشباب يريدون صالة جديدة للألعاب الرياضية. أما إدارة العمل المرسلي فتريد أن ترسل لخدمتها مليون دولار أخرى، وتريد خدمة الأطفال المزيد من الغرف لإقامة الدروس فيها. ويريد فريق الإنتاج آلات جديدة ويريد كبار السن ترانيم مطبوعة بحروف كبيرة. وهناك غيرهم الكثير أيضاً لديهم مطالب واحتياجات.

إن تنوع هذه المطالب والسرعة التي يريدونها بها أربكته. فبدأ يرى كل من هذه الخدمات الفرعية وكأنها أعداء له. ولسان حاله يشكو قائلاً: "لا أستطيع أن أعيش حياتي بهذه الكيفية. لا أستطيع أن أحتمل أن يتم تقسيمي وجذبي في كل هذه الاتجاهات العديدة."

وبينما كنت أستمع إليه أدركت أن هذا الرجل لم يكن مكانه الطبيعي أن يقود منظمة كبيرة ومُركبة. فالقيادة في مثل هذه البيئة لن يكون في صالحه ولا في صالح العمل؛ وعلى الأغلب ستكون خبرة سيئة بالنسبة له. ولزيادة قدرته القيادية سيتوجب عليه على الأغلب أن يتحرك نحو موقف أقل تعقيداً.

في المقابل، فإن القادة مشيدي الجسور يكونون في أقصى طاقتهم عندما يواجهون تحدي التوحيد بين الجماعات ذات المصالح المختلفة وتسديد احتياجاتهم المتنوعة. هؤلاء القادة يمكنهم أن يتقابلوا على انفراد مع رؤساء الخدمات الفرعية المختلفة لفهم أهدافهم وظروفهم. وبعد بناء علاقات ثقة، يحاول القادة المشيدون للجسور أن يعيدوا شحذ الرؤية لدى كل القادة الفرعيين، ويتفاوضوا معهم إلى أن تصير أهدافهم عاملة بتناغم مع الرؤية والرسالة العامة الشاملة للمنظمة الكبيرة.

يهدف القائد المشيد للجسور إلى أن يصير نصيراً مؤثراً لكل مجموعة مختلفة، وفي النهاية ينجح في توحيدهم وتركيز جهود كل هذه المجموعات بطريقة توجد موقفاً فيه يكسب جميع المشاركين. يعمل مشيد الجسور هذا من خلال مساعدة كل مجموعة لتنمية منظور أكثر صحة وإدراك أن بإمكانهم أن يتلاقوا مع احتياجات الخدمات الفرعية والإسهام كذلك في تحقيق الرسالة الشاملة للخدمة.

إن التعامل مع الأمور المركبة هو نقطة قوة القائد المشيد للجسور. لذا يجب أن يكون هذا القائد على رأس أي منظمة كبيرة.

أربع خطوات لاكتشاف وتنمية أسلوبك في القيادة

الخطوة الأولى في تحديد أسلوبك الخاص في القيادة هو مراجعة أوصاف الأسلوب التي قمت بعرضها في هذا الفصل. فربما تجد نفسك متوائماً مع أحد هذه الأساليب أو مع البعض منها.

بعد أن قمت بتحديد أسلوبك أو أساليبك، شارك بما اكتشفته مع أشخاص لديهم معرفة بأسلوبك في القيادة. اسألهم إذا كانوا يتفقون مع ما توصلت إليه. إذ يمكن أن يكون التقييم الذاتي مربكاً، لذا فمن المهم أن تطلب الرأي من أشخاص آخرين.

ثانياً، يجب عليك أن تقرر إذا ما كان أسلوبك ملائماً لوضعك الحالي في القيادة. وهذه قد تكون عملية دقيقة ويحتمل أن تسبب بعض الألم، ولكن من المهم للغاية أن تميز إذا ما كانت مواطن قوتك في القيادة تتلاءم فعلاً مع الدور الذي يتوقع أن تقوم به. على سبيل المثال، إذا كنت قائداً تعهدياً في كنيسة عمرها مائة عام وهي ليس لديها اهتمام ببدء أي شيء جديد على الإطلاق، فربما ينتهي بك الحال بتدمير شامل لك وللخدمة. وإذا كنت قائداً تنظيمياً في منظمة تكاد تتهاوى نتيجة لنقص في الرؤية، فسوف تجد نفسك في النهاية بلا أي شيء يمكنك أن تقوده. وفي الحالتين، يكون أمامك بعض القرارات الصعبة التي يتوجب عليك أن تتخذها.

ولكن يجب عليك أن تعرف: أن هناك بلا شك العديد من المواقف فيها سيكون أسلوبك في القيادة متلائماً تماماً مع الاحتياجات القائمة بالفعل. والتحدي الذي يكون أمامك هو تحديد ما إذا كنت الآن في مثل هذا النوع من المواقف.

الخطوة الثالثة هي تحديد أسلوب القيادة لكل شخص في فريقك. عليكم كفريق أن تحددوا هذا من خلال قراءة توصيفات أسلوب القيادة ومناقشة أين يكون كل شخص مرتفعاً وأين ينخفض. وهناك سببان يكمنان وراء حاجتك لفهم أسلوب قيادة كل عضو في الفريق. أولاً، هذا يساعدك للتأكد أن كل عضو في الفريق يتماشى مع طريقة القيادة المطلوبة حالياً والتي تُمكِّن هذا العضو من تحقيق أقصى فائدة ممكنة للخدمة. ثانياً، هذا يتيح لك أن تحدد ما هي وظيفة القيادة التي يوجد نقص فيها في فريقك وما هو أسلوب القيادة الذي ينبغي عليك أن تضيفه في الوقت القادم، سواء كعضو دائم في الفريق أو كضيف مساهم ومشارك.

إنني أعتقد أن هناك بعض أساليب القيادة لا يمكن لأي منظمة أن تستمر بدونها، ولدي قناعة أن الكثير من المنظمات تعاني بسبب عدم وعيهم بهذا الأمر. فكل منظمة، سواء كانت كنيسة أو كلية أو جامعة أو مستشفى أو عمل اقتصادي، تحتاج إلى قائد

له رؤية يمكنه أن يوصل هذه الرؤية بوضوح. أما المنظمات التي لا تغذيها رؤية آسرة فإن مصيرها الموت بكل تأكيد في نهاية الأمر.

كذلك تحتاج كل منظمة إلى استراتيجية قابلة للعمل بها. فإذا لم يتواجد أي شخص في فريقك يمكنهم أن يضع خطة واضحة المعالم خطوة بخطوة تهدف لتحويل الرؤية إلى حقيقة واقعية، فمن الأفضل لك وقتها أن تبحث عن قائد استراتيجي لديه الرغبة في الانضمام إليكم أو تعين مستشاراً يمكنه أن يساعدك. إذ لن تحقق أي تقدم دون وجود شخص يمكنهم دائماً أن يوفر الخبرة والمعرفة في هذا المجال.

ربما تعتقد أن فريقك باستطاعته أن يعمل بشكل جيد بدون وجود القائد الذي يسهم بالمساندات التحفيزية والرعوية، ولكن ربما تحتاج إلى إعادة التفكير في هذا الأمر. إذ يحتاج كل فريق إلى شخص موهوب في رفع الروح المعنوية للناس.

الخطوة الأخيرة هي أن تكرس نفسك ليس فقط لتنمية أقوى أسلوب قيادة لديك ولكن أيضاً لتنمو في المناطق التي بها قدر من الضعف لديك. أعلم أن هناك جدلاً بهذا الشأن. إذ يقول بعض الخبراء: "انس ضعفك، عليك فقط أن تركز على مواطن القوة لديك." ولكني أختلف مع هذا الرأي.

وإليك السبب: مهما كان القادة أقوياء في أسلوب القيادة الخاص بهم تحديداً، إلا أن التجاهل الكلي للمناطق التي يكمن فيها ضعفهم سوف يقلل في النهاية من قدرتهم على القيادة.

على سبيل المثال، أنا ضعيف في أسلوب القيادة التنظيمي. ولكني أشكر الله أني قادر على تفويض معظم المسئوليات التنظيمية في ويلو. ومع ذلك، هناك حوالي عشرة أشخاص يقدمون تقريراً لي. ويتوجب عليّ أن أنظم عمل هؤلاء الأشخاص العشرة بدرجة ما من المهارة. وإذا لم أقم بذلك فسيبدأون في العمل نحو أهداف متضاربة ومتداخلة وينتهي الحال بارتباك وإحباط. وفي النهاية تبدأ العلاقات في التأزم والتأذي. وبالتالي فمن أجل مصلحة الكنيسة، يجب عليّ أن أتحمل المسئولية من أجل تحسين مهاراتي التنظيمية بغض النظر عن أسلوبي المفضل في القيادة.

مثال آخر: إذا كنت قائداً تتصف بانخفاض في أسلوب القيادي التحفيزي، فسوف

تخدم أعضاء فريق بشكل أفضل بأن تتعلم كيف تحفز وتلهم أعضاء الفريق. لماذا؟ لأنهم يستحقون ذلك. بغض النظر عن مقدار التشجيع والتحفيز الذي يحصلون عليه من الآخرين في مواقف وظروف أخرى، إلا أنهم يحتاجون إلى الحصول على مقدار معين من التشجيع والتحفيز منك مباشرة.

لذا، فإليك مرة ثانية اقتراحي من أجل خلق موائمة بين أساليب القيادة وبين الاحتياجات المؤسسية من أجل تحقيق قيادة ذات تأثير مرتفع.

١- حدد أسلوب أو أساليب القيادة الخاصة بك.

٢- كن محدداً ومميزاً إذا ما كان أسلوبك في القيادة ملائماً لوضعك الحالي في القيادة.

٣- حدد أسلوب القيادة الخاص بكل عضو في فريقك. واحرص على أن تجعل كل شخص يكون متلائماً تماماً مع احتياج القيادة الصحيح وقرر إذا ما كان هناك فجوات في القيادة في فريقك تحتاج إلى ملأها.

٤- التزم دائماً بأن تطور أساليب القيادة التي تجيدها وأن تنمو في أساليب القيادة التي أنت أضعف فيها.

أدعوك أن تعمل على تنفيذ هذه الاقتراحات. عندما يتم توجيه القائد إلى أفضل مكان مناسب له بحيث تتناغم مواطن القوة في قيادته بشكل كامل مع الاحتياجات المحددة للكنيسة أو للمنظمة يمكن أن يكون لهذا القائد تأثير هائل. وتحت قيادته يمكن أن تتحرك القوات، وتتحقق الغايات، ويتقدم الملكوت بصورة لم نعهدها من قبل.

الفصل الثامن

الحاسة السادسة للقائد

مصادر اتخاذ القرار

منذ خمس سنوات مضت اكتسب فيلم بعنوان «الحاسة السادسة» شهرة عريضة على مستوى العالم، حتى أن الناس كانوا يتشاجرون في الزحام للحصول على تذكرة لدخول دور السينما لمشاهدته. وكانت قصته تتحدث عن صبي كانت له قدرة غريبة على رؤية وفهم ما لا يستطيع أن يراه أو يفهمه الآخرون. وأشهر ما جاء على لسان الصبي ومازال الناس يتذكرونه عبارة قال فيها: «إني أرى الموتى».

غير أن أحد القساوسة قال لي: «هذا أمر لا يدعو للدهشة، لأن هذا يحدث بالنسبة لي عندما اجتمع بأي شماس. أما في السينما فالأمر كله مجرد خيال. وعندما يتحدث الناس عن «الحاسة السادسة»، فإنهم بذلك يشيرون إلى عمل يتسم بالتبصر والإدراك يتجاوز ما هو عادي وطبيعي.

وعلى سبيل المثال، فإني أعرف امرأة يبدو الفريق الذي تحت قيادتها في كثير من الأحيان على أنه يفوق أي أحد آخر في الحجرة. وكان فريقها بين آونة وأخرى يتذمر ضد الإتجاه الذي تحتاج المؤسسة أن تأخذه مستقبلاً. وكل شيء يبدو مبهماً ومربكاً. وبعد ذلك إذا بهذه البوصلة البشريةن التي كانت تستمع بهدوء طوال الوقت إذا بها تقترح إتخاذ إجراء معين. ويفكر أعضاء الفريق ملياً في الفكرة التي طرحتها لمدة دقيقة أو دقيقتين، ثم تراهم يهزون رؤسهم علامة على موافقتهم عليها، ويقولون: «هذه هي الفكرة الصحيحة. بالطبع، هذه فكرة رائعة. وكانوا يفكرون في أنفسهم قائلين: « كيف توصلت إلى ذلك؟ من أين تحصل على هذه الأفكار؟ وما الذي يميزها عنّا؟

وإني أعرف قادة يبدو أن لهم قدرة على التنبؤ بالمستقبل. ويبدو الأمر وكأنه بمقدورهم أن يروا مقدماً أحداث شريط الفيديو الذي يراه بقينا بالسرعة العادية.

ويبدو أنهم يتمتعون بمقدرة خاصة على الإحساس بمضاعفات القدرات الحالية على الواقع المستقبلي.

ويبدو بعض القادة على أنهم يتمتعون بقدرة فريدة على أن يعرفوا موقع الجوهرة الوحيدة المتلألئة المدفونة في منجم من المشاكل. وفي الوقت الذي ترى فيه الآخرين مرتبكين محبطين، نجد أن هؤلاء القادة غير هيابين، ويرون ما لا يستطيع أي أحد غيرهم أن يراه. ذلك أنهم يرون إحتمالية لإنفراج الأزمة في خضم الكارثة.

وهناك قادة آخرون بوسعهم أن يروا إمكانية القدرة على القيادة في أشخاص لا يرى معظمنا فيهم أي رجاء. وما يبدو للناس في الظاهر أنهم يراهنون على جواد خاسر لا محالة، غير أنه يتبين في النهاية أنهم كانوا على صواب. ونظل كلنا كمشاهدين فيما يحلق الشخص الذي اختاروه عالياً في مجال القيادة.

فكيف نفسر هذه القدرة الخارقة التي يتمتع بها بعض القادة؟ هل تأتي تلقائياً مع الهبة الروحية الخاصة بالقيادة؟ أم تظهر في يوم ما دون أن نعرف مصدرها؟ وهل يتمتع بعض القادة حقاً بقدرة كبيرة على التخمين؟ أم أن كافة القادة يتمتعون بهذه المقدرة بشكل متساو. وهل يمكن تنميتها؟

وأرجو أن تسمحوا لي بتوضيح الحافز الذي دفعني إلى التفكير في الجانب التخميني في القيادة. لقد كنت في إجتماع لهيئة العاملين حنث كان من المحتم أن يُتخذ فيه عدد من القرارات الهامة.

وكان العاملون الآخرون ينتظرون بلهفة صدور هذه القرارت. حتى يستطيعوا متابعة خدماتهم. ذلك أن المواعيد النهائية كانت تقترب، ومواعيد الطباعة كادت تشكل مأزقاً.

وعلى الرغم من الأهمية البالغة التي نُسبت لبعض هذه القرارات، إلاّ أنني لم أجد من بينها ما كان يتسم بصعوبة بالنسبة لي. وكل ما عملته هو أنني استمعت ببساطة لكل اقتراح وطلبت بعض المعلومات من المستشارين والزملاء الذين كانوا حاضرين معنا والذين هم موضع ثقتي.

وكنت طوال الإجتماع أصلي في صمت طالباً من الروح القدس أن يعطيني حكمة

بحسب ما يعلمنا به الرسول يعقوب (انظر يع ١: ٥). وبعد ذلك، وقرب نهاية الإجتماع اتخذت ما شعرت أنه القرارات المناسبة.

وبعد الإجتماع، إذا بأحد العاملين القدامى يلكمني بمرفقه في ضلوعي، ويقول مازحاً: «هذا الأمر كان مجرد تسلية بالنسبة لك، أليس كذلك. لقد رأيتك تفعل هذا منذ سنوات، وهذا ليس عدلاً فحسب. لقد جعلت الأمر يبدو سهلاً للغاية». وفيما كان يهم بالإنصراف، التفت إليَّ وقال مبتسماً: «أما الأمر الذي يصيبني بالغثيان هو أنك في كثير من الأحيان تكون على صواب. ولكن هذه المحادثة دفعتني إلى التفكير في عملية اتخاذ القائد لقراراته. إلى أي مدى يعتمد فيها حقاً على التخمين؟

دراسة قراري - تحويل الأمر إلى عملية:

طوال الثلاثين يوماً التالية، حاولت عمل تجربة لم يسبق لي أن عملتها قبل ذلك. كنت احتفظ بمفكرة صغيرة، وفي كل مرة اتخذ فيها قراراً قيادياً _ كبيراً كان أم صغيراً_ سواء جاء بعد تفكير دقيق أو كرد فعل _ كنت أسجله في هذه المفكرة.

وبعد إنتهاء الثلاثين يوماً، كنت أجري تقييماً لكل قرار على حدة. ذلك لأني كنت أريد أن أحدد العناصر التي كانت تشكل عملية إتخاذ القرار بالنسبة لي. وكنت أحاول فهم ما يُشاع عن «الحاسة السادسة» للقادة.

دعني أعطيك أولاً ما توصلت إليه، ثم بعد ذلك سأذكر التفاصيل. أعتقد أن القادة الموهوبين روحياً، يقيمون بمضي الوقت نظاماً للقيمة وقاعدة للإختبار يشكلان بحكمة كل قرار لاحق يتخذونه. وفيما يضيفون بكل عناية لقاعدة البيانات الشخصية هذه والخاصة بهم، فإنهم بشكل تلقائي يزيدون معدلات إعتمادهم على الدراسة في القيادة.

وعلى ذلك فإن ما يعطي القادة الناجحين حكمة وأفكاراً غير عادية ليست حاسة سادسة غامضة أو أمراً خارقاً للطبيعة. بل بالأحرى، نجد أن قدرتهم على رؤية ما يفشل الآخرون في رؤيته هي النتيجة التي يمكن التنبؤ بها من ناحية تبنيهم القيم الصحيحة، ونظرتهم إلى هذه القيم بإعتبارها من العناصر التي تشكل مفاهيم عن الواقع والخيارات التي يتخذونها على أساس هذه المفاهيم.

وقبل تجربة الثلاثين يوماً هذه، أكن قد فكرت كثيراً في المصادر التي تشكل العناصر التي اتُّخذ القرار على أساسها. غير أنه بعد أن فكرت ملياً في الأمور التي كانت وراء كل قرار اتخذته في الشهر الماضي، استطعت أن أتبين أن معظم قراراتي قامت على أساس مصادر أربعة من قاعدة البيانات.

أول مصدر من قاعدة المعلومات: ما أعتقده.

دعوني أقدم توضيحاً لأشرح به كيفية عمل مبدأ «ما أعتقده» وهو أول مصدر من قاعدة المعلومات.

فمن بين القرارات التي جاءتني أثناء فترة الثلاثين يوماً، كان قراراً يتعلق بأحد المكاتب الدولية التابعة لجمعية ويلو كريك ذلك أن قائداً كبيراً في ذلك الفرع قد ترك العمل لدينا وذلك لأنه أختار أن يعمل في مكان آخر، غير أنه قبل أن يتركنا كان قد اتخذ بعض القرارت التي يترتب عليها التزامات مالية كبيرة، وقد رتب أن تصلني هذه الالتزامات. وقد توجه عدد من رجال الأعمال إلى المكتب الفرعي يطلبون مستحقاتهم عن أعمال تعاهدوا على القيام بها. وقد ادّعى ذلك القائد الذي ترك وظيفته منذ فترة بسيطة مضت أنه دفع كل هذه المستحقات، غير أنه لم تكن هناك أية مستندات تثبت ادّعاءه. وقد سُئلت ما الذي يتوجب عمله بالنسبة لهذا الوضع. وقد أجبت فوراً: « ادفع لهم. ادفع لهم جميعاً. وادفع كل ما يطلبونه». ولم يستغرق هذا القرار ثلاث ثوان. بل ولم أحاول أن أصلي. وهذا القرار لم يكن يتطلب براعة فائقة.

وبالنظر إلى أنني رجل هولندي، فإني اعتبر التخلي عن المال تجربة عاطفية، وإذا كان هناك تساؤل من ناحية ما إذا كان يجب عليَّ التخلي عنه أم لا، هنا يكون الأمر أكثر سوءاً. وعلى الرغم من ذلك، فقد كان هذا القرار سهلاً بسبب قناعات معينة أؤمن بها. وهذه القناعات تقع تحت بند «ما أعتقد» والذي يُعد من بين العناصر التي استندُ إليها في قيادتي وهي تُشكل عملية اتخاذي القرار كل يوم.

هل بوسعي أن أشارك ببعض من هذه القناعات؟

١- إذا أكرمت الله في كل شيء فإنه سيكرمني:

أعتقد أنني إذا بذلت قصارى جهدي لأكرم الله في كل ما أعمله، فإنه سيكرمني في قيادتي، وسوف يكرم الخدمة التي أوكلها إليَّ. وهذه ليست لوحة تزين الجدار. وليست فحسب الأمر الصحيح روحياً لنكتبه للقادة المسيحيين. ذلك أنه أساس الحقيقة الثابته في عمق قناعاتي والتي أحملها معي أينما ذهبت.

وإني على قناعة راسخة بأن الله سيصب بركته المقدسة. ويسرع لإنقاذ أي قائد يحاول دائماً أن يكرم الله في أي شيء. وإني أعتقد أن العكس صحيح أيضاً. ذلك أني أعتقد أنه إذا لم نكرم الله واتبعنا الأساليب المختصرة في حياتنا، أو خدمتنا، أو بالتهاون في أخلاقيتنا، أو بعدم إطاعتنا لتحفيزات الروح القدس، علينا في هذه الحالة ألاَّ نتوقع حصولنا على أي عون من السماء. ولكن الله، بنعمته، قد يمنحنا معونته، غير أنه علينا ألاَّ نعتمد على ذلك.

ولقد تعلمت على مدى السنين أنني في حاجة حقاً إلى عون من السماء لكي أعمل ما أعتزم عمله. ثم إني لست بالقائد الجيد بما فيه الكفاية لكي أقوم بما كلفت به دون تدخل إلهي. ذلك أني في أمس الحاجة إلى بركة الله. وعلى ذلك فإني كلما كان عليَّ اتخاذ أي قرار، تجدني أتخذ ما أعتقد أنه أكثر ما يكرم الله.

ولكن، من أية ناحية كان لهذا تأثيره لدفع مستحقات العاملين، لقد كنت مقتنعاً أن إكرام اسم الله كان متوقفاً على الطريقة التي استجبنا بها لإدعاءات رجال الأعمال. ومن الأفضل لنا أن نخاطر بإمكانية دفع مستحقات العاملين مرة أخرى بدلاً من المخاطرة بعدم إعطائهم مستحقاتهم.

٢- الناس لها أهمية:

أعتقد أنه يمكن القول أن لله كنزاً واحداً حقيقياً فقط في هذا الكون كله، وهذا الكنز هو الإنسان. وعلى ذلك فإن اقتناعي الأساسي الثاني الذي يدخل في عناصر اتخاذي القرار هو أن الإنسان مهم في نظر الله.

ويعلمنا الكتاب المقدس أنه إذا أظهرنا إحترامنا لمن يوليهم الله كل اهتمامه في هذا

العالم ـأي الناسـ عندئذ سيغمرنا هو بدوره برحمته واهتمامه (انظر ١صم ٢: ٣٠/ب؛ متى ٢٢: ٣٧-٣٩). وفي حسباني، أن جوهر كياني هو أنني على قناعة بأنني إذا أكرمت الناس وأحسنت معاملتهم، فإن الله سيغمرني ومن أقودهم بفضل من عنده وعلى ذلك، حين يكون الإنسان عنصراً من بين عناصر القرار الذي عليّ اتخاذه فإني اضع الله أيضاً في حسباني. وحين أعرف أن قراراً عليّ اتخاذه، وأن هذا القرار يمسّ مصلحة شخص ما، فإنني أتريث كثيراً واستغرق وقتاً أطول حتى أصل إلى القرار الصحيح. وقد قلت لشيوخنا، ولأعضاء المجلس أنني إذا كنت سأقع في خطأ، فإن ذلك سيكون لصالح الناس وخيرهم. وإني أفضل أن أقف في يوم ما أمام الله والمأخذ الذي عليّ هو أني كنت رحيماً أكثر من اللازم،

٣- الكنيسة المحلية هي رجاء العالم:

وعلى أساس ما عرفته حتى الآن، فإن هذا المعتقد الأساسي الثالث هو المفضل عندي. ذلك أني أعتقد من كل كياني أن الكنيسة المحلية هي رجاء العالم.

ومعظم الناس يفترضون عن خطأ أنني أدقق في كل شيء. ولكني لست كذلك. ويمكن التحري عن ذلك من أقرب أصدقائي. ذلك أن هناك أموراً كثيرة، لا أدقق فيها. فلا أبالي كثيراً بالمطاعم التي أذهب إليها أو الأنشطة المسائية التي سأنخرط فيها. ولست أهتم بالملابس أو السيارات، أو أثاثات البيت أو أن أكون «مناسباً تماماً من الناحية الإجتماعية». ولا أولى النواحي السياسية كثيراً من الفكر أو الجهد، ولا يهمني من الذي سيربح كأس العالم.

ولكنك إذا سألتني بشأن تدقيقي من ناحية الكنيسة، إذاً فإنني مذنب بهذا الإتهام. وإني أعترف صراحة أنني آخذ بمنتهى الجدية أي قرار تكون له آثار هامة بالنسبة لستقبل الكنيسة، أو وحدتها، أو فاعلية كنسية ويلو، أو بشكل متزايد على الكنيسة الأساسية، ومثل التعبير المفضل لدى أحد ملاحي المركب الخاص بنا: «إني بالنسبة لهذا الموضوع كفأر أمام قط عنيد». وإني أبذل كل ما في وسعي للتأكد من أن الكنيسة تُقاد على نحو حسن، وأن القرارات التي تُتخذ بشأنها هي قرارات تم اتخاذها بكل عناية وحكمة.

ملحوظة جانبية: لو كنت ستترك كل شيء يتخذ مجراه الطبيعي ...

الرجاء السماح لي بملحوظة جانبية موجزة.

لقد وجدت صعوبة في فهم كيف أن بعض المسيحيين يتحملون مشاقاً كثيرة فيما يختص بالقرارت المشتركة _يعقدون اجتماعات استراتيجية لا نهاية لها، ويستأجرون مستشارين يتكلفون نفقات باهظة، ولا يهدأون إلاّ بعد أن يقرأوا التنبؤات لخمس سنوات قادمة، ومع ذلك، وحين يتعلق الأمر بقرارات لها تأثيرها على الكنيسة التي يحضرونها، تجد أن هؤلاء الأشخاص أنفسهم قد اتسموا بالسلبية وعدم المبالاة. وربما يقدمون خبرتهم للكنيسة كأعضاء في مجلس الإدارة، أو كشيوخ في الكنيسة، أو كرؤساء لمشروع خاص. وفرص التأثير القوي للمتطوع في معظم الكنائس هي فرص غير محدودة، لكن هؤلاء الأشخاص الموهوبين وذوي الكفاءات العالية (من رجال ونساء) يفضلون تخصيص كل دقيقة من وقتهم، وكل ذرة من طاقتهم وخبرتهم، للعالم المشترك. وأنا لا أفهم معنى لهذا، ولعلي لن أفهمه إطلاقاً.

وفي بعض الأحيان تتملكني رغبة في أن أقول لأمثال هؤلاء المسيحيين، «انصتوا». إن كل ما يهمكم بالنسبة لأي عمل تعملونه هو المال فقط إنه لا يستحق كل الهّم الذي يولده فيكم. وهو لا يستحق أن يحرمكم من النوم ليلاً، ويصيبيكم بالقرح.

والكنيسة المحلية هي رجاء العالم لأنها الوحيدة التي توصل لنا الرسالة التي يمكن أن تؤثر على مصير الشخص الأبدي. وإذا كنا نعتقد ذلك حقيقة فلماذا لا نريد أن نضع أفضل قدراتنا على إتّخاذ القرار، ونسخرها للعمل في خدمة الكنيسة المحلية التي دعانا الله إليها، سواء كنا قساوسة أم من رجال الأعمال؟ وفي بعض الأحيان يتصل بي عضواً جديداً في مجلس الإدارة في يوم إجتماع المجلس، ويسألني عن جدول أعمال تلك الليلة. وعادة ما تكون هذه شفرة معناها: «الأمور سيئة جداً في العمل. إني أفكر في التخلف عن حضور الإجتماع هذه الليلة».

ومع أني أهتم دائماً بالتحديات التي توجد في أوساط أعضاء مجلسنا _لقد نشأت في بيت رجل أعمال، ولقد تمتعت بصفة عامة بالساعات التي قضيتها في مناقشات موضوعات ذات علاقة بالعمل مع أعضاء المجلس _المتمرسون لا يكلفون أنفسهم مشقة الإتصال

بي لإبلاغي أنهم سيتخلفون عن حضور المجلس. وهم يعرفون أن ردي سيكن بعبارة لن يخرج معناها عن، «إني آسف لارتباك الأمور في العمل إلى هذا الحد. لنصلّ الآن عن التحديات التي تواجهكم. ولكن لا تنسوا أن آلافات في كنيسة ويلو كريك يحتاجون إلى حضوركم الله، وأنتم منتعشين، مصلين، وعلى إستعداد لأن تقدموا كل طاقاتكم وقدرتكم الإبداعية في مواجهة التحديات التي تؤثر في مستقبل الكنيسة».

ولست أعتقد أن تفكيري بالنسبة لهذا الموضوع سيتغير فيَّ، وحين يتعلق الأمر بإتّخاذ قرارات تتعلق بالكنيسة، من الخطورة الإستخفاف بهذا الموضوع.

حسناً، بوسعنا الآن أن نعود إلى الموضوع الرئيسي.

ما هي معتقداتك الأساسية؟

هل تعرف معتقداتك الأساسية التي تشكل العناصر التي على أساسها تتخذ قراراتك؟ عندما حاولت أن أصل إلى بذور معتقداتي الأساسية، اعتقدت أنني سأجدها على طرف لساني. لكن هذا ما لم يحدث. لقد اضطررت أن أضع ساقيَّ على مكتبي ومفكرتي وأن أصلي لعدة ساعات قبل أن أتمكن من الوصول إلى قناعاتي العميقة التي تشكل أسس اتخاذي لقراراتي. ومن أجل المراجعة، سوف أذكرها ثانية.

١- أكرم الله في كل شيء وسوف يكرمك.

٢- الله يهتم بالناس.

٣- الكنيسة المحلية هي رجاء العالم.

وبمقدوري تماماً أن استخرج رابعاً وخامساً وسادساً إذا واصلت التنقيب، غير أنه من المستحسن بالنسبة لمعظم القادة أن يتعرفوا على معتقداتهم الثلاثة الأساسية. لكن عليكم أن تحذروا المعتقدات الخاطئة. وتأكدوا من أن معتقداتكم تقوم على أساس كتابي. وإذا لم تكن كذلك فقد تشكل خطورة على القرارت التي تتخذها.

هل تتذكر القائد الذي ذُكر في لوقا ١٨؟ وفي هذا المثل يصف يسوع القاضي الظالم الذي كان يضايق امرأة أرملة.

وقد ذُكر في الآية ٢ أن هذا القاضي كان «لا يخاف الله ولا يهاب إنساناً». أو بعبارة

أخرى، لم يكن يهتم بأن يكرم الله في حياته اليومية. وقال ببساطة: «سأتخذ القرارات التي في صالحي». أما بالنسبة لموقف الله من هذه القرارات فهذا أمر لا يهمني إطلاقاً». وعلاوة على ذلك فإنه كان لا يحترم الناس». وإذا كان للناس أهمية عند الله، إلا أنه لا أهمية لهم عندي».

وكانت قرارته تُتخذ على أساس معتقدات خاطئة كانت تفضي إلى جميع نوعيات الفساد. وما تعتقد في أعماق نفسك أنه حق سوف يؤثر في القرارات التي تتخذها طوال حياتك القيادية.

وإذا كنت قد اتخذت بعض القرارت الخاطئة، وإذا كنت تسبب الفوضى في كنيستك، أو في عملك، أو في عائلتك، عليك أن تأخذ وقتاً لتسأل فيه نفسك: «ما الذي يجري هنا؟ ما هي المعتقدات الخاطئة التي تتخذ على أساسها هذه القرارت السيئة؟ ربما يكون الوقت قد حان لإعادة وضع المعتقدات الجوهرية التي تتبعها في حياتك.

المصدر الثاني لقاعدة بياناتي هو: ما أعرف أن القادة الآخرين سيعملونه:

لقد تملكتني الدهشة إلى حد ما عند اكتشاف قاعدة بيانات ثانية تؤثر فيَّ، وفيما قمت تقييم قراراتي التي اتخذتها أثناء الثلاثين يوماً المذكورة، ولقد دهشت إذا اكتشفت أن الكثير من قراراتي أتخذت على أساس ما كنت أعتقد أن قادة آخرين ممن احترمهم سوف يعملونه إذا ما كانوا في نفس الموقف الذي كنت أواجه.

وهؤلاء القادة الآخرون «هم من الرجال والنساء ممن أعتبرهم أكثر مني حكمة وموهبة، أو يفوقوني خبرة. والبعض من هؤلاء القادة المحنكين هم أناس أعرفهم تمام المعرفة، وهم من الأصدقاء الشخصيين المقربين، ومن المعلمين الذين قضيت معهم وقتاً طويلاً. إلاَّ أن الأمر الذي يدعو للدهشة حقاً أن بعض القادة الذين تأثرت بهم في قراراتي أثناء فترة الثلاثين يوماً كانوا أشخاصاً لم يسبق لي أن التقيت بهم على الإطلاق. لقد تعلمت منهم من على بعد وذلك من خلال أحاديثهم وأشرطة التسجيل أو الكتب الخاصة بهم.

وأثناء فترة التأمل هذه، كتبت نوعيات القرارات التي على مكتبي ثم قارنت بينها وبين المعلم الذي تناول هذه النوعية من أساليب إتخاذ القرار. وكان إختباراً رائعاً.

استشارة معلم مختص بتقييم المخاطرة:

في كثير من الأحيان يطلب مني زملائي بيانات عن قرارت تتضمن مخاطرة كبيرة. وبالنظر إلى أن هناك احتمالاً لربح كبير، فإنهم رفضوا التخلي عن الفكرة، أما المخاطرة التي تضمنت خسارة كبيرة فقد أصابتهم جميعاً بالشلل. ولذلك أتوا إليَّ.
أما أكثر المعليمن تأثيراً فيَّ، عند تقييمي للمخاطرة فهو أبي. وعلى الرغم من أنه قد انقضت خمس وعشرون سنة على وفاته، فإن قيادته مازالت تؤثر في اتّخاذي لأي قرار. كان واحداً من أكثر الناس الموهوبين الذين عرفتهم فقد كان موهوباً في اتخاذ ما أسميه المخاطرة المحسوبة.
وتوجد جمع نوعيات من يحبون القيام بالمخاطرة، فمن ناحية، يوجد الذين يركبون المخاطر بشكل مفرط، من النوعية التي ترهن المزرعة بشكل متكرر، وعادة ما ينتهي بهم الأمر بأن بخسارتهم للمزرعة. وعلى الطرف الآخر هناك على النفيض من ذلك، القادة الذين يكرهون المخاطرة، ولن يقدموا على أية مجازفة إذا كانت حياتهم تعتمد عليها.
ولم يكن أبي يشبه أياً من هاتين النوعيتين. فقد كان يتبع فكراً ثابتاً ومستمراً بالنسبة لأعماله الأساسية، لكنه لا يمانع في القيام بمجازفة بين آونة وأخرى. وفيما كنت أنمو، اعتاد أن يقول لي: «بيلي، إذا لم تقبل على المجازفة مرة بين حين وآخر، لن تتعلم على الإطلاق شيئاً جديداً، وسوف تصبح الحياة مملة للغاية بالنسبة لك».
وحين يأخذ الطيارون طيارة جديدة، ويطيرون بها لاختبارها، فإنهم بهذا يقبلون على مخاطرة». وكان أبي يؤمن بالمخاطرة، وكان له بصيبه منها. كان يختبر أفكاراً جديدة في العمل، ويجري اختبارات للإستراتيجيات الجديدة، ويجرب منتجات جديدة. وقد أقبل على عدد معين من المخاطر سواء بالنسبة للناس، أو بالنسبة للاستثمارات. وجاءت بعض المجازفات في صالحه وكسب من ورائها مكسباً هائلاً. وفي النهاية

خسر خسارة فادحة. غير أنه عندما كان يتعرض لخسارة نتيجة فشل مخاطرته، كان يحدثني عن الدروس التي تعلمها، وعن المتعة التي شعر بها أثناء المغامرة. وكان يقول: «إن ما خسرته هو النقود، وهذه ليست نهاية العالم».

ولم يكن يزعجه على الإطلاق إذا امتعض الناس من إحدى مجازفاته. وكان يبدو وقد سدّ أذنيه عما يقوله أصحاب المواقف السلبية. وحين كان الناس يقولون له إنه من الجنون التفكير في مجازفة أو مغامرة جديدة كان يتقبل هذا بابتسامة عريضة ويجيبهم من موقف داخلي آمن: «لعلكم على حق. وسوف نكتشف جميعاً حقيقة الأمر في غضون شهور قليلة، أليس كذلك؟ غير أنه لم يسمح إطلاقاً لآراء أقرانه أن تؤثر في قدرته على تقييم المخاطرة. ذلك أنه لم يكن من المجازفين الذين يتسمون بالإهمال، وما كان أيضاً ممن يمقتون المجازفة. لقد كان يعتقد فحسب أن المجازفة المحسوبة بين آونة وأخرى دائماً تبقيه على طريق النمو.

منذ سنوات قليلة مضت، قررت كنيسة «ويلو» القيام بمخاطرة محسوبة، وأن تقيم خدمة اسمها أكسيس ولم نكن نعرف الكثير عن هذا الموضوع، وعلى ذلك استأجرنا بعض العاملين، وأقمنا بعض الصلوات، وبدأنا المشروع. ويوجد في الوقت الحاضر ثمانية عشر إلى ثمانية وعشرين عاماً، ينتفعون من هذه الخدمة. وهي من أكثر الخدمات إثارة في كنيستنا. وإني لسعيد حقاً لأننا قمنا بهذه المجازفة. وكما سبق وذكرت في فصول سابقة، أننا قمنا حديثاً بمجازفة أخرى عندما قررنا محاولة جمع سبعين مليون دولار - خمسين منها أموالاً سائلة، إلى جانب عشرين مليوناً كنا قد ادّخرناها من قبل- لإنشاء المباني التي سنحتاجها مستقبلاً، ومع ذلك فإن هذا المشروع كان يتضمن قدراً كبيراً من المخاطرة. ولكن الله بارك جهودنا بدرجة عظيمة. وإني أشعر بسعادة لإقدامنا على هذه المجازفة.

ونحن الآن بصدد الإقدام على مجازفة أخرى مع مراكز الخدمة الإقليمية التابعة لنا. ونحن لا نعرف عن قيام هذه المراكز بعملها على نحو حسن، وأنها قد تفشل, غير أنه بالنظر إلى أننا نؤمن بأنها مجازفات محسوبة قادنا إليها الروح القدس، فقد قررنا أن نستثمر فيها عمالة وموارد.

وفيما يلي ما أود قوله: بعض القادة يسرفون في القيام بالمخاطرات، وهم بذلك يضرون كنائسهم. فهم يكثرون من المجازفة، ويجازفون بأكثر من اللازم. والمشكلة قد تكون أن هناك من يخاطرون بأسلوب رهن المزرعة، ويقنعون زملاءهم أنه كلما زادت المخاطرة كان ذلك أفضل.

وعلى النقيض من ذلك، هناك قادة آخرون، يكرهون المجازفة تماماً, ذلك أنهم لم يقدموا على أية مجازفة في حياتهم. وربما هناك من يهمس في آذانهم قائلاً: المخاطرة أمر سيء. فإذا فشلتم، سينتهي أمركم». من الذي يقيم مخاطرتك؟ هل تعرف؟ هل حان الوقت لتستعرض قائمة معلميك؟ ربما يكون قد حان الوقت لتعيين بعض المستشارين الجدد الذين قد يرفعون أو يخفضون من مستوى إقدامك على المخاطرة وذلك طبقاً لإحتياجك؟

استشارة معلمين فيما يتعلق بتقييم الآراء:

من بين أكثر الموضوعات تعقيداً والتي واجهتها في كنيسة ويلو هو كيفية التعامل مع العاملين من ذوي الآداء الهابط. وفور أن أعرف أني مقدم على اتّخاذ قرار يتعلق بهذا الموضوع، تجدني في غاية اليقظة. لماذا؟ لأن هذا الأمر يتضمن أشخاصاً، وكما سبق القول، فإ، من بين قناعاتي أن الناس هم أعظم كنوز الله. وبناء على ذلك، لم استخف إطلاقاً بهذه الموضوعات. وأثناء المحادثات التي تتناول مستوى آداء العاملين، تجدني أجلس في صمت، أتأمل ملياً تعاليم اللذين شكلا وإلى حد بعيد تفكيري بالنسبة لهذا الموضوع. من هما؟ يسوع ثم بيتر دروكر - وبهذا الترتيب طبعاً.

ويتردد على ذهني أثناء تلك المناقشات قول يسوع: «القاعل مستحق أجرته» (لوقا ١٠:٧)، وما يُفهم من هذا هو أن صاحب العمل الذي يتلقى من العامل لديه خدمة فعالة قيمة ومستمرة عليه أن يقدم له أجراً مناسباً، وعليه أن يكرم هذا العامل. وعلى الرغم من ذلك، فإن نفس هذا التعليم يُستشف منه أنه إذا لم يتلق صاحب العمل خدمة فعالة، قيمة، ومستمرة من العامل، هنا لا يستحق هذا العامل أجرته كاملة. ولا يُعطى أجراً، أو على الأقل يجب تخفيض هذا الأجر.

قال لي بيتر دروكر ذات مرة: «بيل، عندما يتعلق الأمر بالعاملين الذين يتلقون أجوراً، حتى العاملين في الكنيسة، فإن الآداء الهابط يُعد أمراً غير مقبول».

ولم أنسى هذا إطلاقاً وعلى ذلك، عندما كان يتنامى إلى سمعي أن لدينا عاملاً آداءه هابط، كنا نتصرف بسرعة، وندعو الأمر باسمه: «غير مقبول».

ولكننا، نسرع عندئذ إلى معرفة السبب في سوء الآداء. هل عدم لياقته للعمل، أم أن الأمر مرده عدم كفاية التدريب؟ هل لدينا أهداف أو توقعات غير واقعية بالنسبة لهذا الشخص؟ هل كانت إدارتهما سيئة، حيث لم يكن التدريب، والرقابة، أو الإدارة التي كان يحتاج إليها. والحقيقة هي أنه إذا كان يوجد عدد من العاملين من ذوي الأداء الضعيف قد يكون من الحصافة فحص مستوى أداء رئيسهم لمعرفة ما إذا كانت المشكلة تتعلق بالقيادة ولا تتعلق بالأداء السيء لأحد العاملين.

وعلى الرغم من ذلك، إذا كان الأداء السيء لأحد العاملين مرده نماذج سيئة تتعلق بالعمل، أو موضوعات تتعلق بالسلطة، أو عدم الأمانة، أو كسل، يجب أن ننبه العامل إلى ذلك بلا تردد، مع وضع خطة لإصلاح هذا على نحو من السرعة.

ونحن نأمل أن نتمكن من تصحيح هذه الأوضاع. غير أنه لو حدث بعد عدة شهور من الجهد الخالص من كلا الجانبين أن العامل ظل غير قادر على تقديم خدمة فعالة، قيّمة ومستمرة للكنيسة، فلابد وأن يتبع ذلك محادثات أشد صرامة. و إذا لم تؤد هذه المحادثات إلى حسم الموضوع، فإنه من المرجح في هذه الحالة أن يتم فصل هذا العامل.

وحين نضطر إلى فصل عامل، لابد وأن نقدم له تعويضاً مناسباً، مع تقديم أي دعم مناسب له في هذه الفترة الإنتقالية. غير أن المعاملة الحسنة ليست معناها التغاضي عن الحق لكي نكون لطفاء، ولتجنب المحادثات غير المريحة أو القرارت الصعبة.

وحسن المعاملة ليس معناه الإبقاء على عامل لا يؤدي عمله بشكل كاف. و إنها لحقيقة أن «الفاعل مستحق أجرته»، غير أنه ما لم يؤد العمل المطلوب منه بشكل صحيح، لا تُطبق هذه القاعدة. فالأداء الهابط أمر غير مقبول.

كنت ذات مرة اتحدث عن موضوعات خاصة بالعاملين في مجموعة تعليمية.وعند

نقطة معينة قام قس عجوز وبدأ يهز رأسه ويقول: «أنت تتحدث وتجعل الأمر يبدو وكأننا نفصل حقاً من الخدمة أي عامل يسبب المتاعب.

رددت عليه قائلاً: «حسناً، لست أعرف ما إذا كنت أن أطرح الموضوع على هذا النحو من الشدة، ولكن أقول لك أنه بمقدورنا عمل ذلك في نهاية الأمر، وسنعمله».

قال: «إني لا أستطيع إطلاقاً عم لذلك»ز

سألته: «لماذا لا تستطيع؟.

«لأننا نتبع قواعد تجعل من غير الممكن تقريباً بالنسبة لنا أن نفصل أحد العاملين. والواقع أنه ليس بمقدوري فصل القس الذي يعمل معي مهما كان السبب.

أجبته قائلاً: «حسناً ... هذه مشكلة - وإني سعيد أنها مشكلتك وليست مشكلتي. وواصلت كلامي لأقترح ضرورة إعادة النظر في السياسات الخاصة بشئون العاملين. وإني أرى أن الكثير من الكنائس، وقادة الكنائس، في حاجة إلى القيام بذلك. ويجب البدء بالسؤال: من الذي يضع السياسة التي تتبعها فيما يتعلق باتخاذ القرار الخاص بتعيين وإدارة العاملين الذين يتقاضون أجوراً. هل تعرفهم؟ هل هم من الأشخاص المناسبين؟ وهل حان الوقت لإجراء تغيير؟

استشارة معلمي الأفاضل:

يتضمن الكتاب المقدس الكثير مما ذكره عن قيمة الفضيلة، وعلى ذلك اعتبرناها من بين القيم العشر الكبرى التي تتمسك بها كنيستنا. ونحن نعبر عن ذلك بقولنا: «الفضيلة تكرم الله وتلهم الناس».

وعندما يكون عليّ اتخاذ قرار يتعلق بقيمة الفضيلة تراني أفكر في اثنين من رجال الأعمال في ميتشجان. أحدهما هو «أيد برنس». وكان قبل وفاته منذ عدة سنوات، القوة المحركة وراء مؤسسة «بررنس كوربوريشن».

ومستويات الفضيلة (أو التميز) التي وضعها هذان الرجلان الهولنديان _وهما من المسيحيين التابعين للكنائس الإنجيلية المصلحة وذلك في المصانع التابعة لهما وفي حياتهما الشخصية، كانت دائماً مبعث إلهام لي. وفي كثير من الإحيان، عندما يتحتم

عليَّ اتخاذ قرار يتعلق بمستوى الفضيلة تجدني أقول لنفسي: «كنت أتمنى لو كان بمقدوري الإتصال الآن «بريك ديفوس»، لكي استرشد برأيه. ثم أفكر في الخيارات التي سبق أن آتخذها هذان الرجلان في أوضاع مماثلة طوال تلك السنوات. ذلك أن الإجراءات التي آتخذاها في الماضي تساعدني على الإسترشاد بها في اتخاذ قرارات في أيامنا هذه. ومن يعمل ذلك بالنسبة لك؟ هل لديك شخص يمكن آتخاذه قدوة من ناحية الفضيلة والإمتياز؟

الرجوع إلى العوامل التي ترفع الروح المعنوية:

كثيراً ما أتذكر صديقي جون ماكسويل، الذي أشرت إليه في الفصل الأخير، وذلك عندما أحاول رفع الروح المعنوية للعاملين في كنيسة «ويلو». وعندما أرى تراخياً في بعض العاملين أطرح ببساطة على نفسي هذا السؤال: «ما الذي يفعله جون الآن؟» ثم أتذكر ما رأيته يعمله مئات المرات في أوضاع أخرى عندما كان يرى الناس يحاربون الإحباط. كان يحيطهم بذراعه ويشكرهم لوجودهم في الفريق. وكان يستمع إليهم بصبر فيما يصفون همومهم. ثم يقدم صلاة من القلب لمدة ثلاثين ثانية من أجل تشجيعهم. وبعد انصرافه، كنت تجد أن روحهم المعنوية قد ارتفعت حقاً.

وإن لم تكن قد عرفت هذا بعد، بالروح المعنوية من الأمور الهامة جداً. وبحسب رأيي، فإن الآلاف من شعوب الكنيسة في جميع ربوع العالم تعاني من «التحفيز السيء».

أحياناً أسأل متطوعي الكنيسة في مؤتمرات التدريب عن آخر مرة تلقوا مذكرة تشجيع من راعي كنيستهم أو مراقب العاملين. وكثيراً ما يكون الرد شيئاً مثل: «لم أتلق مذكرة تشجيع إطلاقاً. إني أخدم منذ عشرين عاماً ولم أتلق أبداً إطراء شخصياً من أي شخص من القياديين. وإني على ثقة من أنهم يقدرون عملي، ولكن الواقع أنه لم يقل لي أحد منهم ذلك».

ونحن - على مستوى القادة - علينا أن يكون آداؤنا أفضل من ذلك. فالعاملون المخلصون يستحقون منا عبارات الإطراء والتشجيع بصفة منتظمة.

ولقد أحرزنا تقدماً بهذا الخصوص في كنيسة ويلو في السنوات الأخيرة. ونحاول

تقديم عبارات الشكر طوال السنة، غير أنه علاوة على ذلك، فإننا ننتهز فترات معينة لنقول للعاملين معنا في إجتماع عام «شكراً لكم» على غرار ما نفعله في «الإحتفال السنوي بالمتطوعين». وكما سبق وذكرت في فصل سلبق، أصبح لهذا الأمر في الواقع أهمية كبرى. ونحاول كل سنة أن نعمل شيئاً مختلفاً لتكريم العاملين معنا المتطوعين الذين يعملون بدون أجر.

ومنذ عهد قريب، قمنا بمبادرة مبتكرة «في إحتفالنا» ذلك أننا أثناء خدمة «المجتمع الجديد» التي تُقام في وسط الأسبوع، قمنا بعمل طابور من مئات المتطوعين وقلدنا الموكب الذي تقيمه المدن الصغيرة. وقام جون أورتبرج ونانسي بيتش بالدور الذي كان يؤديه ريجيسيس وكاتي لي. وكانوا يقومون بمراسم التشريف والتكريم في الحفل، ويصفان أي خدمة مختلفة تقوم بها أي مجموعة، وذلك أثناء وقوف هذه المجموعة في صف على خشبة المسرح. كان المتطوعون يلوحون بالرايات، وكان الحاضرون يهتفون لهم ويهللون، كما كانت الموسيقى تصرخ، وصور التطوعين أثناء قيامهم بالعمل تُعرض على شاشات عرض كبيرة.

وبعد ذلك، قلت لأحد المشتركين أن فكرة طابور العرض تبتدو سخيفة إلى حد ما. غير أنه مما أدهشني أن هذا الشخص قال لي: «لقد انقضت ثماني عشرة سنة وأنا متطوع هنا وإني أحبه، وسوف اشترك فيه سواء شاهدني أحد أو لم يشاهدني. غير أنه عليّ أن أعترف، أنني عندما أرى الكنيسة كلها تهتف لي ولزملائي من المتطوعين، كنت أشعر ...، دعني أقول وحسب، بوسعك أن تأتي بالكثير من تلك الأفكار التي تبدو لك سخيفة. ولكنها أفكار جيدة بالنسبة لي».

والروح المعنوية لها شأن كبير. وعندما تضعف هذه الروح المعنوية، فمن مهمة القائد أن يكتشف ذلك، ويعمل على رفعها. من الذي تراه كنموذج مثالي لهذا؟ من الذي تعرف أنه يعرف كيف يشجع الناس ويرفع من روحهم المعنوية سواء كانوا من العاملين أو من المتطوعين؟ دعهم يؤثرون في قراراتك المتعلقة بموضوع الروح المعنوية إن فعلت ذلك، ستدخل السرور على العاملين معك سواء كانوا ممن يأخذون أجراً أو من المتطوعين.

وبوسعي أن أتحدث عن قادة آخرين كثيرين كان لهم تأثيرهم عليَّ عند اتخاذ قراراتي. فبالنسبة للقرارات اللاهوتية، لديَّ د. بيلز يكيان. ولديَّ العديد من المشتركين الآخرين ممن يساعدونني في النواحي المالية، والسيكولوجية والعلاقاتية وما كنت سأحقق شيئاً لولا الحكمة التي يقدمها لي هؤلاء الناس. وماذا لو لم يكن لديك معلمون في بعض هذه النواحي؟ في هذه الحالة، وصيتي هي أن تقرأ كثيراً وبشكل موسع، وأن تحاول أن تقضي أطول وقت ممكن مع قادة آخرين. وهذا سيعرفك بأناس ومبادئ يمكنها وبشكل تدريجي أن تكون من العناصر التي تعتمد عليها في اتّخاذ قراراتك اليومية. وبمضي الوقت، سيساعدك الله على أن تتعرف على الجوهر الداخلي للمستشارين الذين بوسعهم أن يقدموا لك أفضل مساعدة من ناحية اتّخاذ قرارات تمجد الله.

المصدر الثالث لبياناتي: الألم.

في كثير من الأحيان يأتي إلى مكتبي أعضاء فريق العمل لتعزيز خطط الخدمة التي يريدون أن أدعمها. وفي بعض الأحيان، ولدهشتهم البالغة، فإني أقاطعهم أثناء كلامهم حيث أقول: «لقد سمعت ما فيه الكفاية. اعتبروني خارج هذا الموضوع». وإذا كانوا يعتقدون إني أمزح، فمن ثم يواصلون في ممحاولتهم إقناعي. ولذلك أقاطعهم ثانية بقولي: «كلا، وليس أثناء حياتي. إن هذا لن يحدث فحسب». عند ذلك، يدركون إني جاد. وإذا سألوا: «لماذا»؟ قد أرد عليهم بقول مثل: «لقد جربنا هذا الأمر نفسه منذ خمس عشرة سنة. وقد كنا نعتقد أننا أذكياء، لكننا تلقينا صدمة شديدة. وقد حاولنا ذلك للمرة الثانية منذ عشرة سنوات مضت ولكننا صُدمنا أيضاً. ومنذ ثلاث سنوات خلت أخذنا سبيلاً آخر، ولكننا صُدمنا حقاً. وعلى ذلك فقد تجاوزنا مدى ما يمكن أن نتحمله من الصدمات. وإني أتفهم السبب في أن اقتراحك يبدو لك جيداً، وهو يبدو لنا أيضاً. لكنه ليس جيداً. ولذلك فقد كنت أعني تماماً ما قلته بأن هذه الفكرة «وُلدت ميتة». ولن تحدث، ولذلك ما عليك سوى أن تنساها. ومن بين مزايا الخبرة أنها تقدم قادة محنكين لكل منهم «ملف خاص بالألم» وذكريات قاسية. والدروس التي تضمنها هذا الملف تساعد القادة على معرفة مستوى الألم المحتمل

الكامن في أية فكرة جديدة. و إذا كان المستوى مرتفع أكثر من اللازم، فإن صفارات الإنذار بالخطر الخاصة بها ستدوي عالياً، و يعرفون أن عليهم أن ينزعوا القابس. أما القادة الأصغر سناً، والأقل خبرة فمازالوا يقدمون على مجازفات طائشة و يتلقون الصدمات الناجمة عن ذلك.

منذ عدة سنوات مضت، وفي مؤتمر قمة القيادة السنوي ب WCA، عندما قدمت لأول مرة عناصر الإختيار الثلاثة: «الشخصية، الكفاءة، التجاوب» _باعتبارها أساس اختيار العاملين، قلت: «لا تضحوا بأي حال من هذه السمات الثلاث. وحين يتعلق الأمر بالكفاءة، اختر الأعلى، وانتق الأفضل بقدر ما تستطيع، أما فيما يختص بعنصر التجاول (الكيمياء) عليك التأكد من أن الشخص يتناغم تماماً مع أعضاء الفريق الحاليين». وقد اختتمت هذه المحاضرة بالقول: «لقد تلقيت من الضربات ما فيه الكفاية، ولقد رأيت، بل وكنت سبباً في الكثير من سفك الدماء. ولن انتهك بأي حال _وعن معرفة_ السات الثلاث المذكورة». وبعد هذه القمة كتب لي، وتحداني، العديد من رعاة الكنائس بخصوص هذه السمات. وعندما تلقيت خطاباتهم ابتسمت فحسب، و وضعتهما في الملفات. ولست أحاول أن أكون مغروراً. غير أن الأمر المتيقن، أنه بعد ذلك ببضعة شهور، تلقيت خطاباً ثانياً من أحد هؤلاء القساوسة. وقد اعترف بغباء أن الشخصية قد تكون أكثر أهمية مما اعتقده في بداية الأمر. وواصل يصف قصة العاملين الفظيعة التي تكشف أخيراً في كنيسة، وقد أنهى خطابه بهذه العبارة: «إني لن أتهاون ثانية فيما يتعلق بسمة الشخصية عند اختيار أي قائد».

وكتب آخر يقول: «إني أكره فكرة قبول أو رفض شخص ما على أساس مدى تناغمه مع أعضاء الفريق الموجود فعلاً _أو ما يطلقون عليه الكيمياء. ولذلك، وعلى الرغم من «حد» واضح لشخصيته، فقد أضفت مقاولاً محلياً على قدر كبير من الكفاءة للجنة البناء الخاصة بنا. وفي غضون عدة أشهر حاول أن يستقطب كل من في اللجنة وتغيير فعاليات الفريق. و إني أواجه مشكلة كبيرة، فلقد استعنت بالكثيرين من المتطوعين الأفذاذ، ولم يتم من المبنى إلاّ منذ صفه فحسب».

وكان ردي على رعاة الكنائس هؤلاء على النحو التالي: «إني أشعر بما تعانونه من آلام. ولدِيَّ الكثير جداً من مما يؤلمني. ولا يوجد سوى شيء واحد يمكن عمله في أوقات كهذه: «تعلموا من أخطائكم».

والألم معلم قوي، وهو عنصر رائع في عملية اتخاذ القرار.

وإني آخذ معي ملفاً غير مكتوب للألم حيثما أذهب وإذا وقعت لسبب ما في إغراء ارتكاب شيء مما يتولد عنه الألم، هنا أسأل نفسي إذا كنت أريد حقاً أن أتلقى ضربة قوية على رأسي ثانية. وهل أنا حقاً في حاجة إلى إضافة المزيد من الألم إلى حياتي؟

هل حدث ذات مرة وأن جلست إلى نفسك وحاولت وضع قائمة «بأشد عشرة آلام» في بعض الأحيان عند مشاهدتنا جلسات مع رعاة الكنيسة، نجلس معاً بعد تناول طعام الغداء ونتبادل الحديث عن الدروس التي تعلمناها نتيجة الألم. وأحياناً، ومن خلال تفاصيل طريفة هزلية نصف الشيء الذي لن نعمله ثانية على الإطلاق. وقد سمعت بعض المهازل.

قال أحد الأشخاص: «لن أسمح إطلاقاً بعد ذلك بأن أجعل حماتي كبيرة العائلة». وقال قس آخر: «لن أسمح لأي واعظ ضيف يتحدث بعد ذلك إطلاقاً عن العجائب والمعجزات عندما أكون في إجازة».

أما قس معروف عنه أنه مستهتر قال: «لن أقول ثانية لراقص العبادة: «ارتد ما يعجبك عندما تشاء عندما ترقص في خدمة الصباح. إنها غلطة كبرى.

وكانت هذه قصصاً حقيقية. كانت عامرة بالألم. غير أنها من الناحية الأخرى، كانت تُعد من المصادر القيمة للمعلومات.

ونحن كقادة يتوجب علينا أن نحتفظ بملفات لمثل هذه القصص ونرجع إليها بين آونة وأخرى حتى لا نجلب على أنفسنا ألماً لا داعي له، أو نخرب كنائسنا، وذلك بتكرار أخطاء الماضي. ويمكن للألم أن يكون معلماً فعّالاً، شريطة أن ننتبه إلى الدروس القاسية ونتعلم منها.

وثمة كلمة أخيرة عن الألم. لقد جاء في أمثال ١٣: ٢٠ «المساير الحكماء يصير حكيماً». وبتعبير آخر إذا كنا حكماء فإننا سنتعلم من اختبارات الآخرين، بما في

ذلك آلامهم. وهذا سبب آخر في أنه من المهم للغاية أن نجتمع مع قادة آخرين ونسأل: «ما الذي ينجح معك، وما الذي لا ينجح؟ من أين تأتيك الضربات؟ أما السبب في أنني لم أحاول قط أن أخفي الأخطاء التي ارتكبتها في خدمتي لأني كنت آمل أن يتعلم قادة آخرون من أخطائي ويجنبون شعبهم الألم الذي سببته أنا لكنيسة ويلو.

مصدر أخير للبيانات: الروح القدس.

والروح القدس، إلى حد بعيد، أكثر مصادر البيانات المتوافرة لنا قيمة. والتدريب على القيادة وتعلمها من الأمور الحسنة. وشحذ مهاراتنا أمر يدعو إلى الإعجاب. وطلب المشورة الحكيمة أمر مفيد. وتطوير عقولنا لابد منه. أما الأمر الأساسي فهو أننا نسلك بالإيمان وليس بالعيان. وهناك بُعد للقيادة خارق للطبيعة، لا يمكن أن يتوفر لنا إلاّ باستماعنا بمثابة للورح القدس.

وحدث في إحدى شهور «ديسمبر» أن فريق وضع البنامج كان يلوي ذراعي من أجل إقرار الموضوع الخاص بسلسلة نهايات الأسبوع خلال شهر يناير التالي. وعلى أقضية لوحدي في خلوة حتى أستطيع أن أفكر وأصلي وأطلب إرشاداً من الله. وبالنظر إلى أني تلقيت تحفيزاً بالنسبة لسلسلة نهاية الأسبوع، شعرت أن الروح القدس سيهمس في أذني قائلاً: «بيل، عليك أن تعظ خلال شهر يناير هذا عن المحبة». وبالنظر إلى أنني راسخ في الإيمان، فقد رددت بروحي: «لابد وأنك تمزح. العظة عن المحبة تُعد موضوعاً مقحماً بالنسبة لشهر يناير.

فالناس في حاجة إلى أن يبدؤا حياة جديدة في يناير: السير باستقامة، والتخلص من الديون، والابتعاد عن الخطية، والنمو في الرب. وهناك العديد من الموضوعات التي تصلح «للوعظ» في يناير _لكن المحبة ليست من بينها.

لكن الروح القدس أنهكني أخيراً، ورفعت الراية البيضاء واستسلمت. وبعد ذلك بعدة أسابيع بدأت سلسلة بعنوان: «المحبة على مستوى الخريج». ومنذ اللحظة التي فتحت فيها ضمن أول حلقة من هذه السلسلة كان من الجلي أن روح الله كان يعمل طوال الوقت. فقلت في نفسي: «إن حدثاً كبيراً يحدث هنا».

وكانت من أكثر السلسلات التي لاقت إقبالاً منقطع النظير في السنوات الأخيرة، ومنذ ذلك الحين بدأت الكنائس تستعملها في جميع أنحاء العالم. وفي كل مرة كنت أسمع فيها عن كنيسة تستفيد من هذه السلسلة، كنت أشعر بالاتضاع، وأتذكر أن هذه الرسائل لم تكن مسوقة بفكر رعوي عادي، بل بتحفيز واضح من الله. وفيما كنت أتطلع إلى ما يزيد عن ثلاثين سنة من القيادة المسيحية في الماضي، بوسعي أن أتذكر بسهولة عشرات من القرارات التي جعلتني أبدو ذكياً، غير أنه لم يكن لها في الغالب أية علاقة بفكري أو بآليات الذكاء في عقلي. بل إن تلك القرارات، بدلاً من ذلك، كانت لها علاقة تامة بإرشاد الروح القدس.

الفصل التاسع
فن قيادة النفس
قائد الدرجة ٣٦٠

تخيل بوصلة ذات حقيبة فضية وواجهة بيضاء مستديرة وإبرة سوداء رفيعة وأربعة أحرف وضع كل منها على زاية ٩٠ درجة من الأخرى - شمال N، جنوب S، شرق E، غرب W. في أي اتجاه يسير فكر القادة بفطرتهم في كل مرة تتردد كلمة «قيادة»؟

جنوباً.

قل كلمة «القيادة» وستجد أن معظم أفكار القادة تتجه نحو الأشخاص الذين يسيرون تحت رعايتهم. وعندما يذهبون إلى مؤتمرات القيادة يفترضون أن هدفهم الواحد والوحيد هو: تحسين قدراتهم على قيادة الآخرين الذين استأمنهم الله على قيادتهم.

جنوباً. نعم، إنها أقرب فطرة لدى القائد.

غير أن الأمر الذي لا يدركه كثيرون أنه لكي يقود القائد فعلياً لابد أن يكون قادراً على القيادة في جميع الاتجاهات - شمالاً، وجنوباً، وشرقاً، وغرباً.

فمثلاً، يجب أن يكون القائد الناجح قادراً على القيادة شمالاً، بمعنى أولئك الذين فوقه. فمن خلال العلاقات والتأثير يستطيع القادة الناجحون قيادة الأشخاص الذين يشرفون عليهم. فقدر كبير مما أقوم به في ويلو كريك من خلال العلاقات والصلاة ونقل الرؤية هو محاولة التأثير بلطف على أولئك الذين لديهم سلطة عليّ، وهم مجلس الإدارة والشيوخ.

كما يجب أن يتعلم القادة الفعالون كيف يقودون شرقاً، في سياق مجموعات الأقران. فإذا لم نتعلم كيف نقود على المستوى الجانبي ونصنع مواقف مكسب مكسب مع الزملاء، فمن الممكن أن يتدهور وعي الكنيسة بأكملها.

لهذا، على القائد أن يتعلم كيف يقود بالاتجاه الأسفل والأعلى وكذلك الاتجاه الجانبي. ولكن ربما تحدي القيادة الذي غالباً ما يُغفل هو الاتجاه الأوسط.

من يمثل أكبر تحدٍ لقيادتك؟

أنت. تأمل ما جاء في ١صم ٣٠. نجد أن داود، المزمع أن يصبح ملكاً على شعب إسرائيل، قائداً يافعاً مازال يتعلم قيادة جنوده في المعركة. ورغم حداثة عهد داود فإن الله يمنحه نعمة، فينتصر في معظم المعارك. وبعد أن يعود مع جنوده من إحدى الجبهات إلى بلدته يكتشفون أن جنود العدو قد التفوا حولهم وهاجموا معسكرهم ودمروه وخطفوا النساء والأطفال وحرقوا جميع ممتلكاتهم.

لابد أن هذا يوم سيئ بالنسبة لأي قائد، ولكنه لم ينته بعد. شعر جنود داود بالإرهاق والغضب والقلق الشديد على عائلاتهم، فتذمروا على الله. وأخيراً، أذاعت مجموعة منهم القول بأنهم لم يعودوا يحتملون قيادة داود. تصوروا أن داود مسئول عن المأساة بالكامل، فقرروا أن يرجموه.

ويبدا أن داود يواجه فجأة أزمة عنيفة تتعلق بقيادته. وعلى الفور يتخذ قراراً يحدد الجهة التي ينبغي أن يوجه إليها طاقته القيادية. من هم الأكثر احتياجاً إليها؟ هل هم جنوده؟ قادة الجنود؟ فصيلة المتمردين؟

ماذا كانت إجابته؟ لا أحد مما سبق.

يكتشف داود في هذه اللحظة العصيبة حقيقة جوهرية: يحتاج أن يقود نفسه قبل أن يقود أي شخص آخر. فإذا لم تستقم الأمور في داخله فلن يستطيع تقديم الكثير لفريقه. لهذا، انفرد بنفسه، وهناك «وأما داود فتشدد بالرب إلهه» (١صم ٣٠: ٦). عندئذ فقط يحاول شحذ همة فريقه لإنقاذ أسرهم وما تبقى من ممتلكاتهم.

استوعب داود أهمية قيادة النفس. ورغم ندرة مناقشة هذا الأمر، فلا شك في أنه يمثل جزءاً أساسياً في القيادة. فكيف يمكن لأي منا أن ينجح في قيادة الآخرين إذا كانت روحه ذائبة داخله أو شجاعته خائرة؟

منذ وقت ببعيد كنت أطالع مقالة أربكت تفكيري. وضع خبير القيادة المحنك دي هوك تحدياً أمام القادة بأن يحسبوا الوقت والجهد الذي يستثمرونه في كل من الاتجاهات التالية: قيادة الأشخاص الذين تحت رعايتهم (جنوباً S)، قيادة الأشخاص الذين فوقهم (شمالاً N)، قيادة الأشخاص الذين على المستوى المكافئ (شرقاً E)،

وقيادة أنفسهم. ولأنه كان يفكر ويكتب عن القيادة على مدى أكثر من عشرين عاماً كما أنه نال تكريماً من مشاهير عالم الأعمال، فقد تملكتني رغبة شديدة في الاستفادة من حكمته.

ماذا كانت نصائحه؟ «ينبغي أن تشغل قيادة النفس ٥٠٪ من وقتنا وطاقة أفضل قدراتنا. وعندما نقوم بذلك فإننا لا نستطيع تجنب الجوانب الأخلاقية والأدبية والروحية للقيادة».[٥] صعقني تعليقه. هل قصد ما قاله حقاً؟ هل حقاً ينبغي أن نخصص ٥٠٪ من وقتنا لقيادة أنفسنا، وتقسيم الـ٥٠٪ الأخرى بين القيادة في الاتجاه الأعلى والأسفل والجانبي؟ أزعجتني النسبتان المئويتان اللتان اقترحهما حتى إني لم أستطع إنهاء المقالة، فطويتها ووضعتها في درج مكتبي لكي أعطي فرصة لنفسي حتى يتأمل ذهني أفكاره على مدى عدة ساعات.

وبينما أتأمل الأفكار قرأت مقالة بقلم دانيال جولمان، مولف الكتاب الأكثر مبيعاً "الذكاء النفسي". منذ إصدار هذا الكتاب أمضى جولمان وقتاً كبيراً في تحليل سبب صغر نسبة القادة الذين يحققون أقصى طاقاتهم، بينما يعجز معظم القادة عن تحقيق المتوقع منهم.

وماذا كانت النتائج التي توصل إليها؟ يتوقف الاختلاف (لابد أنك خمنت ذلك) على قيادة النفس، وهو يسميها "انضباط شخصي نفسي". يرى جولمان أن القادة يظهرون هذا النوع من ضبط النفس حينما يثابرون على القيادة رغم المعارضة الشديدة أو الإحباط الكاسح؛ أي حينما يرفضون الاستسلام في أوقات الأزمات؛ عندما يتمكنون من إبعاد الأنا؛ وعندما يواصلون التركيز على رسالتهم ولا تشتتهم أولويات الآخرين. يؤكد جولمان أن القادة المتميزين يميزون أنفسهم لأنهم يعرفون "نقاط قوتهم، وأوجه قصورهم وضعفهم"[٦] وبينما أطالع بيانات جولمان المؤيدة بالأرقام، قلت في نفسي "ربما النسبتان المئويتان اللتان ذكرهما دي هوك ليستا سخفاً إلى هذا الحد!"

تذكر الأصحاحات الخمسة الأولى من إنجيل مرقس. هل تتذكر مدى نشاط الرب يسوع المكثف في الخدمة وكيف أنه تبعه بوقت خصصه للتأمل والصلاة والصوم

---

5 From "The Art of Chaordic Leadership," Leader to Leader (Winter 2000), 22

6 From "The Emotional Intelligence of Leaders," Leader to Leader (Fall 1998), 22.

والانفراد بنفسه؟ اعتاد يسوع تكرار هذا النسق طوال خدمته. ونعبر عن هذا بأسلوبنا فنقول إن الرب يسوع كان يمارس فن قيادة النفس. كان يعرف أنه يحتاج إلى تذكير نفسه بهويته ومدى محبة الآب السماوي له. بل إن يسوع احتاج إلى السعي بانتظام للمحافظة على وضوح دعوته وتجنب ابتعاد إرساليته عن مسارها، وإبعاد التشتيت، والإحباط، والتجربة.

هذه هي قيادة النفس، ولا أحد – وأقصد ما أقوله - يستطيع أن يقوم بهذا العمل نيابة عنا، وإنما ينبغي أن يؤديه كل قائد بمفرد، وهو ليس بالأمر السهل. في واقع الأمر، يؤكد دي هوك أنه نظراً لصعوبة الأمر فإن معظم القادة يتجنبون القيام به. نحن نميل إلى محاولة إما إلهام الآخرين أو التحكم في سلوكهم بدلاً من القيام بالمهمة الشاقة وهو تأمل النفس والنمو الداخلي.

منذ عدة سنوات استقال أحد القادة المؤمنين من الخدمة. وجاء وصف المأزق الذي تعرض له في مقالة منشورة: "لقد غاص كحجر، مضروب ومحترق وغاضب ومكتئب، لا نفع لنفسه ولا نفع لأحبائه". عندما كتب هذا الراعي أخيراً عن تجربته، قال: "في آخر الأمر، لم أعد أستطيع أن أجد النوم في الليل. ها موجة أخرى من حياة أناس محطمين تأتي إلى الكنيسة فتجد لنفسها المرفأ الآمن، ولكني لا أجد بعد في داخلي محبة كافية لهم. وصار الغضب في داخلي ينمو أكثر فأكثر. كثيرون يتساءلون عما حدث لي، ويعتقدون أني أواجه أزمة إيمان، ولكن الحقيقة ببساطة أني انهرت من الداخل".

على الأرجح أن دي هوك يقصد أنه فشل في امتحان قيادة النفس. كان من الأفضل له قبل انهياره أن يستقطع وقتاً لإعادة ترتيب الأوراق والتأمل وإعادة التقييم. كان لابد أن يأخذ قسطاً من الراحة أو يطلب مشورة مسيحية. يوضح دانيال جولمان أن هذا الشخص فقد ما يسمى بـ "الانضباط الشخصي النفسي"، ودفع في النهاية ثمناً باهظاً.

لن أنسى اليوم الذي جاء فيه إليّ ثلاثة أشخاص يحملون لي مشورة حكيمة نيابة عن الكنيسة. قالوا لي: "يا بيل، تنقسم العشرون سنة الأولى من تاريخ ويلو كريك إلى حقبتين، لم تكن فيها في أفضل أوضاعك كقائد وهي باعترافك: مرة في أواخر

السبعينات، ومرة أخرى في أوائل التسعينات. وتوضح الأرقام أن ويلو كريك دفعت الكثير نظير تعثرك القيادي، وقد كلفنا الأمر جميعاً أكثر مما تعرف".
ثم قالوا كلمات لن أنساها: "أفضل هدية يمكن أن تقدمها للأشخاص الذين تقودهم هنا في ويلو هي ذات سوية مفعمة بالطاقة خالية من الأنانية تماماً ومركزّة. ولا أحد يستطيع أن يحقق هذا في حياتك سواك. الأمر متروك لك كي تتخذ قرارات سليمة تستطيع من خلالها أن تكون في أفضل حالاتك". وأثناء حديثهم، كان الروح القدس يقول: "إنهم محقون، يا بيل، إنهم محقون".
ولأني أعرف أهمية الأمر فإن أطرح على نفسي بانتظام عدة أسئلة تتعلق بقيادة النفس.

هل دعوتي أكيدة؟

في هذا الشأن أنتمي إلى المدرسة القديمة، فإن أؤمن بأن كل من دعي عليه اسم يسوع المسيح يحمل دعوة سواء كان راعياً أو علمانياً. ينبغي أن نستسلم تماماً ونضع أنفسنا أمام الله. يجب أن يسأل كل منا: "ما هي رسالتي يارب؟ أين تريدني أن أخدم؟ ما الدور الذي تريد مني أن أقوم به في سيناريو ملكوتك العظيم؟
هل تتذكر ما قاله بولس الرسول على دعوته؟ "ولكنني لست أحتسب لشيء ولا نفسي ثمينة عندي حتى أتمم بفرح سعيي والخدمة التي أخذتها من الرب يسوع" (أع ٢٠: ٢٤). لم يكن لدى بولس أولوية أعظم من إتمام الخدمة التي أعطاها له الله.
إنه امتياز وبركة عظيمة أن نحصل على دعوة من الله القدوس، فهي تمنح حياتنا تركيزاً، فتزيد طاقتنا وثقتنا. كما أن معرفتنا بأننا موكلون بإتمام عمل مهمة تضفي معنى وهدفاً لحياتنا اليومية. ولكننا لا نستطيع الاستفادة بهذه المزايا إذا حافظنا على يقين دعوتنا. بدأت أفهم في السنوات الأخيرة أن دوري أن أفعل ذلك. لهذا، فإني أسأل نفسي بانتظام "يارب، هل مازلت تدعوني أن أكوني راعي كنيسة ويلو كريك ومساعدة الكنائس حول العالم؟ عندئذ أتلقى تأييداً إلهياً يعيد تأكيد الدعوة، فأقول لنفسي: "إذن، هيا بنا. دعونا نتجاهل كل عوامل التشتيت والإغراءات، ونحرق جسور الرجعة ونواصل المسيرة!"

إذا دعيت لتكون قائداً فإن عليك مسئولية المحافظة على يقين دعوتك، فاطلب بقلب منفتح تأييد الله. فإن لم تتلق هذا التأييد، فلتتوقف كي تفهم ما يحاول الله أن يخبرك به. و إذا تلقيت بالفعل تأييد الله المستمر لدعوتك، فاعمل كل ما يمكنك عمله لإبقاء تركيزك عليها. علقها على ثلاجتك، ثبتها داخل إطار وضعها على مكتبك، ولكن الأهم أن تضعها نصب عينيك.

هل رؤيتي واضحة؟

كيف يمكن أن أقود الآخرين إلى المستقبل بينما صورة المستقبل مهزوزة أمام عيني؟ في كل عام نقيم ليلة رؤية في ويلو كريك. هل تعرف من بدأ إقامة هذه الليلة؟ أنا. وهل تعرف إلى من أقيم هذه الليلة في المقام الأول؟ أنا. وهل تعرف لماذا؟ لأن ليلة الرؤية تجبرني على إعادة استيضاح رؤيتي لويلو.

في رأيي أن كل قائد يحتاج إلى ليلة رؤية بشكل منتظم. وفي تلك الليلة نقول: "هذه صورة المستقبل التي نؤمن أن الله أعطاها لنا، هذا ما سنفعله، وهذا هو السبب الذي لأجله سنفعله، وهذه هي الطريقة التي سنفعله بها. و إذا صلينا كلنا بحرارة وتشابكت أيدينا وأبقينا تركيزنا على رسالتنا، فسنكون كنيستنا مختلفة وأفضل في مثل هذا الوقت من العام القادم".

نجري في ويلو استعدادات كبيرة ليلة الرؤية. فقبل أسابيع من عقد ليلة الرؤية يعقد كبار القادة اجتماعات لمناقشة خطط المستقبل. ثم نكتب الأفكار الرئيسية على جداول دوارة وأجهزة كمبيوتر محمولة (لابتوب)، وبعد ذلك نقوم بتنقيحها وتوزيعها في صورة مسودات. ويمضي كل منا ساعات في الصلاة من أجل هذه المسودات ودراسة الكتاب المقدس. وأخيراً نسأل: "يارب، هل هذا ما تريده؟" ومع اقتراب توقيت ليلة الرؤية يزداد وضوحها. أنا أول من يصر على إتباع هذه الخطوات في كل عام لأني بصفتي الراعي الرئيسي أحتاج إلى أن تكون الرؤية واضحة أمامي تمام الوضوح.

هل حماسي ملتهب؟

هل تساءلت من قبل عن المسئول عن إبقاء حماس القائد؟ لابد أنك خمنت الإجابة. هذا هو أحد أساسات قيادة النفس.

في أحد اجتماعات الشيوخ في السنة الماضية سألني أحدهم: "لماذا تسافر رغم انشغالك في مساء يوم الجمعة من كل أسبوع للتحدث في كنائس صغيرة ونائية للمساعدة في جمع تبرعات لها أو تدشين مبان جديدة؟ لماذا تفعل ذلك؟"

كانت إجابتي: لأن هذا يبقي حماسي ملتهباً.

أوضحت من قبل أني كنت قد ساعدت إحدى الكنائس في كاليفورنيا في تدشين مبناها الجديد. وأثناء دخولي قاعة اجتماعاتهم الجديدة اصطحبني أحد الأخوة إلى ركن المدخل الفسيح ورفع السجادة ليريني بقعة من الخرسانة حفر عليها جميع الأعضاء الرئيسيين في الكنيسة أسماء عائلاتهم وأصدقائهم البعيدين عن الله. وعندما يبست الخرسانة اللينة غطوها بسجادة. والآن في كل شهر يقف أعضاء الكنيسة الرئيسيون فوق الأسماء المحفورة لأحبائهم ويصلون بلجاجة من أجل خلاصهم.

أوضحت للشيوخ أن الذهول انتابني طوال رحلة عودة إلى شيكاغو.

لقد ألهبتني تلك الكنيسة وألهمت حماسي، فوعظت بشكل أفضل يومي السبت والأحد التاليين لتلك الزيارة التي قمت بها مساء يوم الجمعة هذا. بدأت أدرك ضرورة أن يصير حماسي ملتهباً لكي ينتقل إلى كنيسة ويلو. لهذا، كان لابد أن أبقيه ملتهباً. فإذا كانت مساعدة الكنائس المتعثرة في مساء الجمعة من كل أسبوع سيبقي حماسي ملتهباً، فمن الأفضل أن أفسح مكاناً في جدول التزاماتي كي أجعل هذا إحدى أولوياتي.

نعقد مئات المؤتمرات من خلال جمعية ويلو كريك. في بعض الأحيان ينتحي بي جانباً رعاة كبار لكنائس ناجحة ويهمس الواحد منهم قائلاً: "ينبغي أن آتي إلى هنا مرة أو مرتين سنوياً لكي أبقي ناري مشتعلة فحسب". ويبدو أنهم يشعرون بالإحراج من كثرة ترددهم على ويلو، كما لو كانت علامة على الضعف.

أقول للواحد منهم: "إنك قائد، ومهمتك أن تبقي حماسك ملتهباً. فلتبذل قصارى

جهدك، اقرأ كلّ ما يمكن أن تقرأه، واذهب إلى أي مكان لتبقي حماسك ملتهباً، ولا تعتذر لأحد"

هل أنمي مواهبي؟

سؤال مفاجئ: ما أهم ثلاث مواهب روحية تمتلكها؟ إذا لم تستطع أن تذكرها بنفس السرعة الذي تردد بها اسمك وعنوانك ورقم هاتفك، فإني أميل أن أقول لك: "تحتاج أن تعيد حساباتك!" قبل أن تكتب لي رسالة تخبرني فيها بأني تركت انطباعاً سيئاً عندك، فلابد أن أخبرك بأنه حينما يتعلق الأمر بهذه المسألة فإني أعاني من اختلال في حاسة التعاطف، وربما أحتاج إلى دواء أو الجلوس على كرسي المعالج النفسي، ولكني لا أتعاطف تقريباً مع القادة المشوشين تجاه مواهبهم الروحية. يجب أن يعرف القادة المواهب المعطاة لهم ويميزون ترتيبها.

يعلمنا الكتاب المقدس أن جميع القادة مسئولون أمام الله عن تنمية كل موهبة من مواهبهم حتى يبلغوا قمة طاقاتهم الكامنة.

لقد أوكلك الله على ثلاث مواهب، بينما أعطي البعض خمس أو ست أو سبع مواهب. ليس لدي سوى ثلاث مواهب - وهي القيادة والتبشير والتعليم - ولكني أعلم أن الله دعاني لتنميتها واستثمارها بأقصى قدرة. لهذا السبب أقرأ كل ما يقع تحت يدي ويتعلق بتلك المواهب وألتصق بقدر الإمكان بأشخاص أفضل مني في هذه الجوانب.

لا أنسى لوهلة أني سأقف يوماً ما أمام الله ليحاسبني عن كيفية تنمية ما أوكلني عليه. وعندما يأتي ذلك الوقت أريد حقاً أن أنال مدحه على أمانتي في كل جانب من جوانب تميزي.

زملائي القادة، هل تضعون أمام أنفسكم تحدي تنمية مواهبكم بأقصى قدراتكم؟ هذا أمر تفرضه علينا قيادة أنفسنا.

هل شخصيتي خاضعة للمسيح؟

تتطلب القيادة أيضاً سلطة أدبية؛ فالتابعون لا يثقون إلا بالقادة الذين يظهرون أعلى

مستويات النزاهة. فلن يتبع الناس قائداً يعاني من قصور أخلاقي لفترة طويلة. ففي كل مرة تقبل المساومة في شخصيتك فإنك تقبل مساومة في القيادة.

منذ فترة أصيب واحد من فريقنا بالإحباط في قيادته بسبب عدم تعاون بعض الأشخاص الذين يخضعون لإشرافه. بدأت أراقب الأوضاع في أقسامه لأكتشف سبب المشكلة. عندئذ اتضحت الصورة، قال أحدهم: "إنه يحدد موعد اجتماعات، ولكنه لا يأتي". وقال آخر: "نادراً ما يعيد الاتصال بمن يتصل به". وقال آخر: "في أغلب الأحيان لا نعرف مكان تواجده".

حددت موعد اجتماع مع ذلك القائد وتأكدت من آراء زملائه في الفريق، ثم نظرت إليه مباشرة وقلت: "دعونا نكون صرحاء، عندما تخبر زملاءك بأنك ستكون في مكان معين في وقت معين وتتأخر أو لا تحضر، فهذه مسألة ترتبط بالشخصية. عندما تعد أنك ستعاود الاتصال، ولكنك تهمل ذلك، فهذا يعطي انطباعاً للآخرين بأنهم غير مهمين. وعندما لا يعرف زملاؤك مكان تواجدك أثناء ساعات العمل، فهذا يقلل من ثقتهم بك. إنك تحتاج إلى تسوية هذه الأمر وإلا سنضطر إلى استبعادك". عرفت على مدى السنين أنه إذا قُبلت المساومة في مسائل تتعلق بالشخصية، فهذا يضر الفريق كله وأخيراً يدمر رسالته.

من يريد أن يكون قائداً يحطم الحالة المعنوية ويضر القضية؟ أنا لا أريد ذلك بالتأكيد. لهذا، أردد بانتظام ترنيمة روري نولاند أثناء أوقات خلوتي مع الله:

يا روح الله، املك عليّ
املك على جسدي وفكري ونفسي
ضع أصبعك على أي شيء لا يرضيك
أي شيء يحزنك.
يا روح الله، املك عليّ.[٧]

على من تقع مسئولية صيانة شخصية القائد؟ إنها مسئولية القائد نفسه بالطبع.

---

7 Rory Noland, "Holy Spirit Take Control," Ever Devoted Music, 1984.

هل أُخضع كبريائي؟

نقرأ في ١بط ٥: ٥ "لأن الله يقاوم المستكبرين وأما المتواضعون فيعطيهم نعمة". هل تفهم ما يقصده بطرس الرسول؟ أمامنا اختيار بصفتنا قادة. هل نريد مقاومة من الله في قيادتنا أم أننا نريد نعمة؟

إذا كنت بحاراً، فأنت تعرف مدى صعوبة الإبحار في اتجاه معاكس للريح، كما أنك تعرف مدى روعة وراحة الإبحار في اتجاه الريح. ما يقصده بطرس الرسول هنا "أي الطريقين تختار؟ هل تريد الإبحار عكس الريح أم معها؟ إذا تسربلت بالتواضع، فإن نعمة الله ستحملك. أما إذا كنت متكبراً، فإنك تبحر عكس الريح.

هل تريد أن تعرف أفضل طريقة لاكتشاف ما إذا كان الكبرياء هو الدافع المحرك وراء قيادتك؟

اسأل. اسأل زملاءك في الفريق. اسأل أعضاء مجموعتك الصغيرة. اسأل شريك حياتك. اسأل الشيوخ في كنيستك أو أعضاء لجنتك. اسأل أصدقاءك: "هل لديكم أي شعور بوجود روح كبرياء في قيادتي؟ هل تنطوي أقوالي على روح غطرسة؟" إذا لم تكن قادراً على طرح مثل السؤال، فعلى الأرجح أنك تعاني بالفعل من مشكلة الكبرياء، ولا ضير في ذلك مادمت تحب الإبحار عكس ريح عنيد. ولكن كم أنه من الأفضل أن تكون ذا روح متواضع وتسير محمولاً من الله.

إذا كنت تعاني من مشكلة الكبرياء، فلا تتجاهلها. صل طالباً معونة الروح القدس. تحدث مع قادة شخصيين حكماء. قم بزيارة أحد مقدمي المشورة. افعل قصارى جهدك لتخضع كبرياءك، هذه مهمتك.

هل أتغلب على خوفي؟

يمكن أن يتسبب الخوف في شل الحركة. أحياناً أسأل الراعي الذي يحزن على خمول كنيسته: "لماذا لم تُدخل تغييراً؟" وأسأل قادة الشركات الذين يترددون في تقديم منتج جديد: "لماذا لم تأخذوا هذه الخطوة؟" وأسأل القادة السياسيين الذين يطيلون الكلام عن قضايا يزعمون أنهم يتبنونها بقوة: "لماذا لم تتخذوا موقفاً

جماهيرياً؟" وتأتي الإجابة في أغلب الأحيان "لأني خائف". الخوف يشل حركة القادة ويحيدهم.

صدقني، لست بعيداً عن السماح للخوف بأن يعبث بقراراتي. أتذكر صباح أحد أيام سنة ٢٠٠٠ حينما اتضح لي أننا نحتاج إلى بدء مشروع بناء بميزانية ٧٠ مليون دولار. كانت رؤيتنا للمستقبل واضحة، وكان الشيوخ ومجلس الإدارة وفريق الإدارة قد وقعوا على المشروع، وتبقت الخطوة الأخيرة في المعادلة وهو أن أمتلك شجاعة بدء المرحلة الجماهيرية من المشروع. ولكن أتعلم ما الذي دار في ذهني؟ في اللحظة التي تطلق فيها حملة مشروع بميزانية ٧٠ مليون دولار تكون قد قطعت على نفسك خط الرجعة، وصار الأمر إما للنجاح أو للفشل .اكتشفت أن كل ما عملنا لأجله على مدى السنوات الخمس والعشرين الماضية صار في المحك، وهكذا أيضاً كل المصداقية التي حققتها كنيستنا في المجتمع وكذلك في العالم. لهذا، شل الخوف مشروع البناء. ماذا لو تبقى على المبلغ ٢٠ مليون دولار؟ لماذا نعرض ويلو إلى ذلك الإحباط؟ نحن نسير بمفردنا. نحن ننمو ونعمد ألف شخص كل عام، ويمكن لأية خطوة خاطئة أن تنسف كل شيء. لماذا نتحمل إذن هذه المخاطرة؟

ولكني أدركت في مرحلة معينة ما أفعله: لقد سمحت للخوف بأن يتهدد قيادتي. ذكرت نفسي بتلك الآية الصغيرة التي جاءت في ١يو ٤: ٤ "لأن الذي فيكم أعظم من الذي في العالم". سألت نفسي: هل تحدث إلي الله؟ هل أوضح إرشاده لي؟ هل سيظل يحبني حتى إذا فشلت؟ هل سأذهب إلى السماء حتى إذا لم ينجح الأمر؟ عانيت، ولكني أخيراً وجدت الشجاعة للتحرك بإيمان.

على القائد مسئولية التعامل مع الخوف لئلا يهدد رسالته.

هل تتهدد مسائل داخلية قيادتي؟

اختبر جميعنا جروحاً وخسائر وإحباطات في الماضي، وقد ساهم هذا الانكسار في تشكيلنا-أو تشويهنا-لنصل إلى ما نحن عليه اليوم. يضحكني الشخص الذي يقول: "مسائلي الشخصية لا تؤثر عليّ" أو من يقول: "لا شيء في ماضيّ يؤثر في حياتي الحاضرة".

إن القادة الذي يغفلون واقعهم الداخلي غالباً ما يتخذون قرارات غير حكيمة تترتب عليها عواقب وخيمة بالنسبة للأشخاص الذين يقودونهم. وفي أغلب الأحوال لا يدرك هؤلاء القادة بالتمام الدوافع وراء مثل هذه القرارات. لا يدرك بعض الرعاة أن صراعهم مع الشعور بالعظمة يدفعهم لاتخاذ قرارات تسعى إلى استعباد الكنيسة بأكملها وحصرها في جدول أعمال غير الجدول الإلهي، وإنما أعمال نابعة مباشرة من حاجة أولئك القادة إلى الشعور بالعظمة والمكانة مقارنة بآخرين.

بينما يعاني قادة آخرون من مرض عضال يتمثل في رغبتهم في إرضاء الآخرين. ففي كل أسبوع يجرون استطلاع للرأي ليقفون على تقييم الناس لهم ثم يتصرفون بموجب هذه التقييمات.

من المسئول عن معالجة أمورنا الداخلية وحسمها حتى لا تتأثر كنائسنا سلبياً؟ أنا وأنت.

أمضيت أوقات طويلة في مكتب أحد مقدمي المشورة المؤمنين. ومازلت على اتصال بشخصين مؤمنين يقدمان المشورة، وأحتفظ حتى هذا اليوم بقائمة من الأسئلة عن الجوانب المربكة في داخلي. أسئلة مثل: لماذا قلت هذا؟ لماذا تسلطت على ذلك الشخص؟ لماذا تصرفت بلين في هذا الموقف رغم الاحتياج للحزم؟ إنني مسئول عن فحص هذه الأمور مع صديق، أو موجه روحي، أو مشير مؤمن. هذا ما تتطلبه قيادة النفس.

هل إيقاعي مستقر؟

ذكرت من قبل أني كنت قد أوشكت على الانهيار النفسي في أوائل التسعينيات، ويكفي أن أقول إني لم أكن أمارس قيادة النفس. لم أفهم مبدأ الاستدامة (أو الاستمرارية). لهذا، كنت أخاف من مشاعري، واستنزفت مواهبي الروحية، ودمرت جسمي، وأهملت عائلتي وأصدقائي، وصار بيني وبين توقف الخدمة قيد أنملة.

أتذكر أني جلست في أحد المطاعم وكتبت: "إن الإيقاع الذي أعمل به عمل الله يدمر عمل الله فيّ". وبينما مازلت في ذلك المطعم أحنيت رأسي فوق كراستي وغرقت في البكاء.

وبعد أن استغرقت في الأفكار المحزنة قلت: يارب ماذا يحدث لحياتي؟ شعرت الروح القدس يقول لي: "يا بيل، من يصوب المسدس إلى رأسك؟ من يجبرك على مضغ ما يفوق طاقتك على المضغ؟ من الذي يدفعك إلى الإفراط في الارتباطات؟ هل هناك شخص ترغب في الحصول على تأييده ورضاه سوى الله؟ من الذي يجعلك تعيش الحياة بهذا الأسلوب؟ كانت الإجابة أسوأ من البكاء، بل كانت محطمة.

لم يكن الشيوخ الذين كنت مسئولاً أمامهم سبباً في مشكلة إيقاعي، كما لم يكن السبب فيها مجلس الإدارة أو العاملين أو أسرتي أو الأصدقاء، وإنما كنت أنا المشكلة.

جلست بمفردي في ذلك المطعم الرخيص في ساوث هيفين، بمتشيجن، وقد جن جنوني لأن لم أستطع أن أشير بإصبع الاتهام إلى أي شخص باعتباره المسئول عن إرهاقي وتبلد مشاعري. كم أنه شعور فظيع ألا تجد من توجه له اللوم، وأنه لكي تكتشف الشرير في الحكاية ليس عليك سوى أن تنظر في المرآة.

الحقيقة التي ينبغي أن نقبلها جميعاً هي أن الشخص الوحيد الذي بإمكانه أن يضع لنا برنامج استدامة هو نحن أنفسنا. على مدى شهر بعد الآخر طوال خمسة عشر عاماً ارتبطت بأنشطة أكثر من اللازم وكانت حياتي خارج نطاق سيطرتي. وفي أعماقي كنت أتساءل: "لماذا لا يعمل الشيوخ من أجل إنقاذي؟ لماذا لا ينقذني الأصدقاء؟ ألا يرى الناس أني أحتضر؟

وأخيراً، همس صوت قيادة النفس في أذني بالحقيقة: إنني مسئول عن وضع خطة للاستدامة والالتزام بها كل يوم. وبالفعل تمكنت في النهاية من تحديد أسلوب القيام بذلك، والآن، بعد مرور اثنتي عشر عاماً، أستطيع القول بأمانة إن إيقاعي في الحياة وفي الخدمة مستديم وإني أكثر سعادة من أي وقت مضى في حياتي.

أشعر بالامتنان على إيقاعي الأكثر واقعية ليس فقط من أجلي وإنما من أجل زوجتي أيضاً. نصير قادة ساذجين إذا اعتقدنا أن نستطيع العيش بإيقاع غير صحي بدون إيلام أقرب الناس إلينا. لما كانت لين مخلصة في تكريسها لخدمة الكنيسة المحلية، فقد بذلت قصارى جهدها دائماً لدعم عملي في ويلو وكذلك أسفاري المحلية والدولية.

ولكن عدم التوازن في حياتي جعل دعمها لي مهمة أضخم مما ينبغي؛ فانتهى بها الأمر بأن تقوم بمفردها بعدد أكبر من اللازم من المسئوليات المنزلية والأسرية مما قلص إلى حد كبير الوقت والطاقة المتوفرة لها كي تنمي مواهبها وخدمتها.

كنت أتعمد تكريس وقتي لأبنائي إدراكاً مني أني لا أستطيع أن أنتظر منهم قبول والد غائب، ولكن مثلي مثل عدد هائل من الرعاة توقعت من زوجتي أن تتفهم وتقبل الالتزاماتي المفرطة لـ"عمل الله". وكانت هذه غلطة، وعثرة في طريق قيادة النفس.

عانى زواجنا كما هي الحال مع أي زواج وقع فريسة ضغط الإيقاع المجنون.

غير أننا تخطينا هذه الفترة بنعمة الله. نحن الآن نفرح بالروابط القوية القائمة بيننا وبين أبنائنا الكبار وكذلك في تجدد علاقتنا. بالنسبة لنا فإن "الأيام الخوالي" هي اليوم، والمستقبل يبدو مشرقاً.

ولكننا ما كنا لنصل إلى هذا المستوى لو لم أسيطر على جدول أعمالي. أيها القادة، أرجوك أصغوا لما أقوله: يجب أن تنفضوا عنكم وهم ضرورة وجود "شخص ما" لإنقاذكم؛ فوضع إيقاع مستدام لحياتك كقائد هو مسئولية تقع بجملتها عليك وحدك، فلتقم بها، فحياتك، وخدمتك، وزواجك، وأسرتك، كل هذه الأمور تعتمد عليها.

هل محبتي لله وللناس في ازدياد؟

هل ذكّرت نفسك مؤخراً بالشخص الذي تقع عليه مسئولية إشعال جذوة محبتك؟ هل هذه هي مسئولية الكنيسة؟ هل هو دور شريك حياتك؟ هل هي مجموعتك الصغيرة؟ كلا؛ إنه دورك ودوري أن نحرص على زيادة محبتنا لله وللآخرين، ولا أحد يستطيع أن يقوم بهذا الدور نيابة عنا.

يُخصص الفصل ١١ لموضوع تعميق علاقة محبتنا مع الله، لهذا فإني أود في الصفحات الختامية من هذا الفصل أن أركز على الجزء الثاني من تحدي المحبة، وهو: محبة الآخرين.

إذا كان صحيح حسبما زعمت في الفصل الثامن أن البشر هم أعظم كنوز الله، فلابد أن يصبحوا أيضاً أعظم الكنوز بالنسبة لنا. وإذا كانوا أعظم كنوز بالنسبة لنا، فينبغي

أن تفيض قلوبنا بالمحبة تجاههم. ولابد أن يكون عمل الكنيسة في جوهره عمل يقدمه أناس محبون كما أحبهم الله.

غير أني وصلت في مرحلة من حياتي أدركت فيها أن ما في قلبي تجاه الآخرين لا ينمو، وإنما ينكمش. لم تكن محبتي للآخرين تزيد وإنما تنقص.

رغم ما يبدو من غرابة في ما سأقوله فإني أقيس عادة حجم قلبي بما يحدث في الأيام الأولى من إجازتي الدراسية الصيفية السنوية. على مدى سنوات طويلة اعتدت بعد نهاية موسم حافل بالنشاط في الخدمة في ويلو أن أسافر مع أسرتي إلى مدينة صغيرة لقضاء الصيف ولم أكن أهتم بالناس في تلك المدينة، وكأن لسان حالي يقول: "أنا بذلت عطائي في مكتب شيكاغو، أنتم لستم موضع انشغالي". يحزنني أن أقول إن قلبي كان صغيراً في تلك الفترة.

حاولت تبرير لامبالاتي، ولكني أدركت أن غير محق، لهذا قررت إجراء عدة تعديلات تنظيمية للحياة في الخدمة أثناء العام في محاولة لوقاية قلبي من الانكماش وروحي من التقسي. بدأت أخذ إجازات منتظمة مخصصاً فترات أقضيها على انفراد كل أسبوع، ومضيفاً لوجبات قراءاتي المزيد من الكتب الذي تضع أمامي تحديات روحية أعمق.

منذ عدة سنوات وبعد مرور بضعة أيام من إجازتي تتبعني إلى المرفأ حيث قاربي شاب كان قد سمعي أني راعٍ. كان في الخامسة والعشرين من عمره، خرج مؤخراً من السجن محملاً بقدر لا بأس به من المشكلات. بعد أن حكى لي عن مشكلاتي طلب مني في جرأة المشورة والمال وأي شيء يمكن أن أعطيه إياه.

شعرت حقاً أنه يتمنى بصدق إحداث تغييرات في حياتي لهذا أصغيت إليه في صبر ثم قلت له: "اسمح لي بفحص الأمر وسأرجع إليك". في وقت متأخر من تلك الليلة حاولت أن أوضح للين ما أشعر به. قلت لها: "هذا الشاب يواجه جميع الاحتمالات السلبية. فعلى الأرجح أنه سيعاني بسبب الأخطاء التي ارتكبها في ماضيه، وربما سيواصل الوقوع فيها. ولكن ربما إذا قدم له أحدهم القليل من المساعدة، فمن الممكن أن يحقق قدراً من التقدم الإيجابي. دعينا نفعل شيئاً له".

لم يدهشني أن تؤيد لين فكرتي، وإنما ما أدهشني أني أنا أيدت الفكرة. يؤسفني

الاعتراف بمدى صدمتي إزاء العاطفة التي فاضت في قلبي تجاه هذا الشاب. هكذا مر وقت طويل منذ أن أنهيت موسماً طويلاً للخدمة وقد صار لدي قدر كافٍ من الطاقة يمكنني من الاهتمام حقاً بمأساة إنسان آخر.

وهكذا، قدمنا له مبلغاً صغيراً من المال لمساعدته في الأزمة الحالية، ثم ساعدناه للحصول على وظائف عرضية مؤقتة وفرت له دخلاً مستقراً إلى حد ما. أكثرت من مقابلته أثناء الصيف وصرنا صديقين. كان التعامل معه في ذلك الصيف نوعاً من الانتصار على نطاق القيادة الذاتية بالنسبة لي. همس الروح القدس في أذني مرات ومرات: "أنت تنمو يا بيل. وقلبك يزداد اتساعاً. فإلى الأمام!"

لا أرغب في أن يعود قلبي إلى الانكماش مرة أخرى. وقد زاد إصراري الآن عن ذي قبل على مواصلة اتساع أفقي طوال الجزء المتبقي من رحلة قيادتي. فما الجدوى من أن أكون قائداً مؤمناً إن لم تنبع مهاراتي وأفكاري وقراراتي وطاقتي من محبتي لله وللآخرين؟

ترى ما هو حال قلبك؟ إذا واصلت السير في الطريق الذي أنت فيه، فهل سيواصل قلبك الاتساع بامتداد خدمتك؟ أم أن حدودك ضيقة؟ هل تهرول مسرعاً لدرجة أنك حينما تصل إلى خطوط فاصلة عريضة تجد أن الإنهاك قد حطمك؟ عليك تغيير ما ينبغي تغييره، واتبع سلوكيات تنظم حياتك وتمنحك فرصة تحقيق الامتياز في القيادة والامتياز في المحبة.

على القائد أن يتعلم في جميع الاتجاهات: شمالاً وجنوباً وشرقاً وغرباً. ولكن مهما حققت من إنجازات على مدى هذه الاتجاهات فلا جدوى منها إن لم تكن قوياً في الوسط. فإذا أربكتك قراءة هذا الفصل، فلتقرأه مرة أخرى. اسأل نفسك الأسلة التي طرحتها عليك في هذا الفصل. ضع أمام روح الله دعوتك ورؤيتك وحماسك ومواهبك وشخصيتك وكبرياءك ومخاوفك وأمورك الداخلية وإيقاع نشاطك وقلبك. دع الله يعلن الحقيقة عن حياتك. ثم، قم بكل الخطوات التي تحتاجها لتكتسب كفاءة في أهم جانب في القيادة، وهو قيادة النفس.

الفصل العاشر
صلاة القائد
«يا الله شكلني وطوعني لكي أبلغ أقصى طاقتي كقائد»

تعد الأوقات التي قضيتها بمفردي في قارب من أغنى الأوقات التي قضيتها مع الله. ذات يوم أرسيت القارب على ضفة بحيرة متشيجن، وبدأت أستعرض بعض الأفكار عن إمكاناتي القيادة الكامنة. فكتبت: «يا الله، أريد أن أكون قائداً أفضل مما أنا عليه الآن. لا أريد أن أقف أمامك في يوم ما وأضطر أن أعترف بأني ضيعت الفرص التي أعطيتني إياها. أريد أن أنمي مهاراتي القيادية لكي أبلغ قمة إمكاناتي الكامنة. ولكنني أحتاج إلى مساعدتك. أرجوك وجه نموي وعلمني في الطريق الذي أسلكه».

وبينما أكتب هذه الصلاة، شعرت أن الروح القدس يقودني لمراجعة حياة قادة مفضلين لدي في العهدين القديم والجديد. وبعد أن تأملت حياة هؤلاء الرجال والنساء المتنوعين وحددت المقومات الحسنة في قياداتهم، بدأت أصلي من أجل أن تتجلى نقاط قوتهم بصورة أعظم في حياتي».

«يارب هبني أن أكون مثل داود»

أول قائد خطر ببالي هو الملك داود. وأحد الأسباب التي تجعله من القادة المفضلين بالنسبة لي طوال الوقت هو تفاؤله. وفي ذلك اليوم على القارب صليت: «هبني يا الله تفاؤل داود. أريد قدرته على رؤية ما يمكن أن يحدث وسط الزحام».

منذ اليوم الأول لبس داود عباءة القيادة، ودفعه تفاؤله القائم على إيمانه إلى تحقيق إنجازات لله لن يجرؤ قادة أكثر حذراً على التفكير بها. آمن داود إيماناً عميقاً بقوة الله حتى إن عملاقاً لم يفلح في إخافته، ولم يقو ملك قاتل من إعاقته، ولم يتمكن أعداء سفاحون من هزيمته. سار داود بثقة في كل اتجاه أوضحه الله له متوقعاً إعلان النعمة والقوة طوال الطريق.

قلت في نفسي: «آه، يا رب أحتاج إلى مزيد من هذا بينما أقود».

ظل تفاؤل داود القائم على إيمانه قوياً حتى في أضعف لحظاته. وعندما سقط أخلاقياً مع بتشبع وضرب الله ابنه البكر بالمرض، تمسك بالأمل. فارتمى على وجهه، وصام وصلى ستة أيام وست ليال. لم يستطع تجاهل الاحتمال الضعيف بأن يعفو الله عن ابنه الوليد. ولكن كما تعرفون، فإن الله لم يعف عن الطفل؛ إذ مات.

وعندما سئل داود فيما بعد عن السبب الذي جعله يصلي و يصوم، قال: «لما كان الولد حيا صمت و بكيت لأني قلت من يعلم ربما يرحمني الرب و يحيا الولد» (٢صم ١٢: ٢٢).

إن قلب داود المتفائل ينبض بقوة بهذه الكلمات.

«من يعلم، ربما يرحم الرب».

«من يعلم، ربما يستخدم الله قوته ليدافع عني».

«من يعلم، ربما يفاجئني الله بشيء فائق للطبيعة».

يتوقع المتفائلون أن يختبروا عظمة الله ومحبته حتى حينما يواجهون ظروف حالكة الظلمة.

أحتاج إلى هذا النوع من التفاؤل، أولسنا جميعاً نحتاجه؟

يحتاج الأشخاص الذين نقودهم إلى أن يروا ذلك النوع من التفاؤل فينا أيضاً، فهم محاصرون بكم منتظم من التشاؤم كل يوم. فهم يتلقون نفس الرسالة التشاؤمية من التليفزيون أو المجلات أو تقارير الجرائم: «الأمور سيئة وتزداد سوءاً، وليس في الأفق أي شعاع نور. ليس ما يدعو للأمل».

يحتاج الناس إلى أن يسمعوا قائداً لديه معتقدات تقوم على إيمان يقول: «لحظة. يمكن أن تتحسن الأمور. تستطيع قوة المسيح أن تغير حياة البشر. ويمكن أن تريح رحمة الله من الألم. من الممكن هزيمة الخطية. تستطيع الكنيسة رد هجوم أبواب الجحيم».

في أعقاب هجوم ١١ سبتمبر والركود الذي تلاه، كنت أصلي كل يوم: «هبني يا رب تفاؤل داود. ساعدني أن أتذكر أنك حي وقوي وكريم ورحيم. ساعدني أن أؤمن أبعد من الشك بأنك مستعد وترغب وقادر على العمل بطريقة جديدة في حياتي وفي كنيستي وفي العالم.

«اجعلني مثل داود، حتى أكون قائداً يلهم الآخرين بالأمل. ساعدني أرفع الآخرين إلى تفاؤل يقوم على الإيمان. فإذا تصادف أني أو الأشخاص الذين أقودهم احتجنا روح داود الإيجابية، فقد حان هذا الوقت».
هل تحتاج أن تصلي هذه الصلاة.

«يارب هبني أن أكون مثل يوناثان»

كان من الطبيعي بعد أن تأملنا داود أن ننتقل إلى شواهد كتابية عن يوناثان، صديق داود المخلص. ولما كان والد يوناثان هو الملك شاول، فقد كان يوناثان ولياً مباشراً للعهد. كما أنه كان قائداً شاباً نبيهاً وموهوباً. غير أن وضعه في الحياة لم يكن مبهراً كوضع قلبه. وعندما تأملت يوناثان صليت قائلاً: «هبني يا الله قدرة يوناثان على المحبة».

تمتع يوناثان بقدرة عظيمة على تقديم المحبة. تلقى داود في صغرهما محبة يوناثان الصادقة رغم أنه كان من الممكن أن ينظر يوناثان له باعتبارها مصدر خطر لميراثه. غير أن يوناثان لم يضح قط بعلاقته مع داود ليحمي مستقبله؛ بل بالعكس إذ وضع قلبه على طبق وأهداه إلى داود.

في ذلك اليوم في قاربي صليت: «يارب لا أريد أن أكون قائداً بالشركة على مذبح قضية الملكوت. لا أريد أن أستغل الآخرين. لا أريد أن أنظر للناس باعتبارهم أدوات. أريد قلباً مثل قلب يوناثان؛ يمتلك قدرة عظيمة على تقديم المحبة». إذا صار لي قلب مثل قلب يوناثان، لن أضطر فيما بعد إلى أن أقلق إزاء انكماش القلب الذي تحدثت عنه في الفصل السابق.

أذكر نفسي من وقت لآخر بأن الرب يسوع علمنا أن الاختبار الحاسم للتلمذة هو اختبار المحبة، والمقياس الذي ستقيم على ضوئه حياتي وقيادتي هو مقياس المحبة. وعندما أفكر بوضوح أدرك أني أفضل أن أعرف بأني رجل محبة لا رجل رؤية، وأفضل أن يُنظَر إليّ باعتباري رجل محبة لا رجل خطط استراتيجية. أفضل أن يتذكرني الآخرون باعتباري رجل محبة لا باعتباري شخصاً حقق الكثير من الأهداف.

وفي ذلك اليوم بدأت أصلي بلجاجة: «هبني يا الله قدرة يوناثان على المحبة».

«يارب هبني أن أكون مثل يوسف»

وإذ واصلت الصلاة تطرقت أفكاري إلى يوسف، وأعتبره بطلاً لما تمتع من نزاهة، فصليت «هبني يا الله قداسة يوسف الشخصية».

لا يمكن وصف صعود يوسف إلى كرسي السلطة والنفوذ إلا بأنه صعود سريع. وغالباً ما يؤدي الصعود بهذه الطريقة إلى كبرياء وافتراض أن المرء يمثل استثناء للقواعد. نعلم جميعاً أن النفوذ يغري على الفساد. لعلك باعتبارك قائداً شعرت بالفعل بجذوره الفاسدة تنشب في جسدك.

ولكن يوسف لم يسمح للنفوذ بأن يفسده، فنعرف مما يخبرنا به الكتاب المقدس أنه تجنب الفساد المالي والفضائح السياسية والإغراء الجنسي. وقد ظل بلا عيب حتى النهاية.

ماذا كان مفتاح نزاهة يوسف؟ أعتقد أنه نظر إلى قيادته باعتبارها وكالة مقدسة سيقدم عنها ذات يوم حساباً لله. في رأيي أن يوسف عاش في حقبة حيث كان الوعي اليومي بأنه على القائد التمتع بمستوى مرتفع من السلطة الأخلاقية إذا أراد النجاح في القيادة. تنبع السلطة الأخلاقية من قلب خاضع بالتمام، وذهن غير ملوث، وضمير طاهر أمام الله. تمتع يوسف بنوع من النزاهة يؤدي إلى سلطة أخلاقية وقد حافظ عليها طوال حياته.

أحتاج إلى هذا النوع من النزاهة. يحتاج من يتبعون قيادتي إلى الثقة في أنني لن أتورط في أمر سيئ، وأني لن أعيش حياة مزدوجة، وأني لن أتلاعب في سجل المصاريف وأني لن أتبع قيم العالم، وأني لن أخضع للتجارب. يحتاج الناس أن يكونوا واثقين في ثقتي. ولكن أعرف أن السبيل الوحيد الذي يقي من الانزلاق إلى الفساد هو أن أمثل أمام الله كل يوم من حياتي وأصلي من أجل قوته المانحة للقدرة.

تحضرني ترنيمة تصف حياتي على نحو أدق مما وصفته:

> أميل إلى الجنوح، يا رب أشعر بذلك.
>
> أميل إلى ترك الإله الذي أحبه.[8]

---

8 «Come, Thou Fount of Every Blessing» by John Wyeth and Robert Robinson.

أبغض هذه الروح الجانحة والمتمردة التي تطفي في داخلي من وقت لآخر، ولكني لا أستطيع تجاهلها أو الاكتفاء برفض التعامل معها. إنها موجودة وهي حقيقية ويجب أن أعترف بها. عندئذ لابد أن أقاومها باستخدام جميع الممارسات الروحية. وأعترف أن هذه الممارسات يمكن أن تصبح مرهقة، ولكني أدرك قيمتها، لهذا فإني أتمسك بها كما يتمسك من يقاوم الغرق بطوق النجاة.

أحتاج إلى الالتزام بقضاء وقت يومي بمفردي حتى أستطيع سماع صوت الله حتى إذا كانت متطلبات يومي تصرخ إليّ كحيوانات جريحة.

أحتاج إلى تدريب نفسي على أن أكون مسئولاً أمام الأشخاص الذين في حياتي الذين يمتلكون شجاعة تمكنهم من إخباري بالكلمات الصعبة التي أحتاج إلى سماعهاز ولما كنت أقضي جزءاً كبيراً جداً من حياتي أمام الكاميرات والأضواء، فإني أحتاج إلى القيام بأعمال خدمة سرية بشكل منتظم وأن أتعهد أمام الله وأمام نفسي بألا تجد هذه الأعمال الحسنة طريقها إلى الأمثلة الإيضاحية التي تضرب أثناء العظات.

على كل قائد اكتشاف ما يلزم من عناصر تقوية وممارسات وتدريبات روحية للتغلب على ميله للتشتت. كما أنها مضيعة للوقت أن يقارن القائد ضوابطه الروحية بأي شخص آخر، فلابد أن يكيف كل قائد نظامه حسب شخصيته.

في ذلك اليوم صليت: "آه، يارب أريد أن أتمم مهمتي كما أنهى يوسف مهمته بدون أن أجلب على اسمك اللوم. أرجوك هبني نزاهة يوسف".

أعتقد أن الكثير من القادة يحتاجون إلى أن يصلوا هذه الصلاة. فهل تحتاج أنت أن تصليها؟

"يارب هبني أن أكون مثل يشوع"

ثم صليت "يارب، هبني حسم يشوع". في رأيي أن أسمى لحظة عاشها يشوع حينما وقف أمام شعبه وهتف: "فاختاروا لأنفسكم اليوم من تعبدون...أما أنا وبيتي فنعبد الرب" (يش ٢٤: ١٥).

يرتبط جانب كبير من القيادة باتخاذ قرارات سليمة ودعوة الآخرين إلى اتخاذ هذه

القرارات. يجب أن يتوصل القادة إلى يقين مطلق بشأن قضايا رئيسية في الحياة، ثم يدعوا تابعيهم إلى فعل الشيء نفسه.

هذا ما فعله يشوع. إذا كان يشوع يقود كنيستك أو كنيستي، لطرح رؤية تكرم الله في المستقبل ثم قال: "حسن، سمعتم الخطة، والآن حان وقت اتخاذ القرار. ينبغي أن تقرروا ما إذا كنت معنا أو لا لأن هذا القطار سيغادر المحطة".

إذا كان يشوع يقود كنيستك أو كنيستي، لقال في ختام كل رسالة كرازية: "أيها الطالبون، ينبغي أن تتخذوا قراراً سواء عاجلاً أو آجلاً. فهل ستعترفون بخطاياكم وتنالوا النعمة؟ أم أنكم ستتجاهلون أعظم عمل محبة تجلى لهذا العالم الذي لوثته الخطية؟ يجب أن تتخذوا قراراكم. عليكم أن تحددوا اختياركم عاجلاً أو آجلاً".

لو كان يشوع هنا لطلب من مؤمني كنائسنا أن يتخذوا قرارات جزيئة بشأن العضوية والتطوع والانضمام إلى المجموعات الصغيرة والوكالة وحل الصراعات. آمن يشوع بأنه لا أحد يتوه إذا سار حسب إرشاد الله، وعلى الشعب أن يختاروا اتباع الله. وهذا إيماني أيضاً، فعلى البشر اتخاذ قرارات محسوبة، عليهم اتخاذ قرارات صعبة وغالباً ما تكون مكلفة. وفي أغلب الأحيان يكون القادة هم العوامل المحفزة لاتخاذ هذه القرارات البطولية.

لقد تزايدت المسئولية الملقاة علينا بصفتنا قادة بأن نقود الناس إلى نقاط اتخاذ قرارات بشأن قضايا ترتبط بالحياة. يجب أن نذكر الناس بأن الحياة ليست لعبة كما أنه ينبغي عدم الاستهانة بالنمو الروحي. فالقضايا التي تدور حولها حياتنا وخدمتنا قضايا تتعلق بالأبدية ومن ثم فهي جديرة بقدر من القرارات الحاسمة.

وبينما أتأمل يشوع ذلك اليوم أثناء تواجدي على القارب صليت: "يارب، هبني حسم يشوع، فأنا في حاجة إليه!" وربما تحتاجه أنت أيضاً.

"يارب هبني أن أكون مثل أستير"

هل تتذكر هذه الشابة الجديرة بالاهتمام؟ بعد أن تأملت قصتها، صليت: "آه يارب، هبني شجاعة أستير".

لما كان جمال أستير السبب في دفعها إلى نحو موقع القيادة أكثر من مهاراتها القيادية، فقد انتهى بها الأمر لتقف في مفترق طرق في مصير شعبها - ومصيرها أيضاً. لم تكن تستطيع المخاطرة بحياتها بأن تدافع عن قضية شعبها أمام ملك خطير، كما أنها لم تكن تستطيع حماية مكانتها وتجاهل كارثة توشك أن تقع. هل تتذكرون ماذا فعلت؟ بعد أن طلبت من قومها اليهود أن يصلوا ويصوموا من أجلها لمدة ثلاثة أيام وثلاث ليال، قالت: "وهكذا أدخل إلى الملك خلاف السنة فإذا هلكت هلكت" (أس ٤: ١٦). تغامر أستير بكل شيء "سأفعل الصواب...وإذا هلكت هلكت". كانت مستعدة لأن تفقد مكانتها ومنصبها وامتيازاتها وأمانها بل وحياتها لكي تقوم بما دعاها الله للقيام به.

"فإذا هلكت هلكت".

ولكن شجاعتها لم تنتج عن تهور جنوني، كما من الواضح أنها لم تكن بسبب إفراط في إفراز هرمون التستيرون، وإنما كل ما في الأمر أن أستير آمنت بأن هناك قيماً معينة تستحق العيش من أجلها، ك ما تستحق الموت من أجلها.

وفي بعض الأحيان عندما أتأمل الضعف الذي صارت عليه الكنيسة في أنحاء العالم، أجد نفسي أفكر في أنه لكي يحدث تجديد للكنيسة ينبغي أن يبدي جيل كامل من القادة شجاعة أستير. سيكون عليهم أن يهتفوا: " كفى..إنه يوم جديد. هناك واقع جديد ينبغي أن نعيشه. سنعيش الكنيسة بأسلوب جديد - أسلوب أكثر قرباً من الكتاب المقدس، أسلوب أكثر اتساقاً وتقديراً للآخرين وإبداعاً عن الأسلوب الذي اعتدناه من قبل. وإذا فقدنا في محاولتنا هذه سمعتنا أو مكانتنا أو أماننا، فلنفقدها. علينا أن نقوم بما دعانا الله للقيام به - فإذا هلكنا هلكنا."

أتألم في بعض الأحيان حينما أرى فرصاً عظيمة لتجديد الكنيسة ولكنها لا تتحقق بسبب غياب شجاعة القيادة. وفي أحيان أخرى أقاوم في نفسي الرغبة الملحة في الإمساك بخناق قائد ما لأسأله: "متى ستضع بصمتك؟ هل تنتظر عمراً آخر؟ هل تنتظر تجسداً آخر لتتم أخيراً ما وهبك لعمله؟ متى ستبدأ القيادة بشجاعة؟"

أحياناً أريد أن أتوسل لراعٍ ما: "أرجوك تصرف بصورة أكثر حسماً وإلا تنحى جانباً

ليفعل ذلك غيرك. افعل هذا أو ذاك، ولكن ينبغي أن يقود هذه الكنيسة شخص يتحلى بالشجاعة.

أتمنى ألا أبدو كمن يفتخر بنفسه حينما أقول هذا. سيصدمك أن تعرف كثرة المرات التي صليت فيها معترفاً بجبني ونقص شجاعتي القديمة. أرتجف حينما أتذكر كم من الويلات التي تسبب فيها لو يلو بسبب افتقادي ما تحلت به ملكة شابة بوفرة - ألا وهو الشجاعة!

في أغلب الأحيان أتردد في القيام بتصرف شجاع لأني لا أريد أن أخاطر بسنوات من العمل. وأحياناً أقول لنفسي: "لقد خاطرت بما يكفي. ولا أريد المزيد من المخاطرة. لا أريد أن أضغط على نفسي مرة أخرى".

ولكن حينما أفعل هذا، أحاول أن أتذكر أستير التي قالت "سأفعل الصواب ... فإذا هلكت هلكت".

إني في حاجة إلى شجاعة أستير، كما يحتاج إليها قادة كثيرون منا.

"يارب هبني أن أكون مثل سليمان"

وإذ واصلت التأمل في قادة مختلفين، فكرت في سليمان وحكمته الأسطورية وصليت: "آه يارب، ليتك تمنحني قدراً من حكمة سليمان".

إذا دلفت إلى ما وراء الوقار الهادئ الذي يبديه معظم القادة، لوجدت رجالاً ونساء يهجرهم النوم في أغلب الأحيان على فراشهم في الليل وهم يتقلبون على جمر عدم اليقين، تطارد أذهانهم أشباح أسئلة عسرة الإجابات: هل هذا هو التوقيت المناسب للبدء في تنفيذ خطة جديدة أم أنه وقت الهدوء وترك الأمور تستقر إلى حين؟ هل هذا الوقت المناسب لإلهام الناس أم أنه وقت كلمة توبيخ؟ هل هذا الوقت المناسب لإتاحة فرصة لعضو جديد في فريق العمل كي يثبت قدراته أم أنه الوقت المناسب لمساعدته في إيجاد مكان آخر يخدم فيه؟

يتساءل الناس من حين لآخر عما يمكن أن يطلبوه في الصلاة من أجلي. وتكاد تتطابق إجابتي في كل مرة: "أرجوك صل من أجل أن أتحلى بالحكمة. أرجوك صل لكي

تصطبغ قيادتي بصبغة الحكمة السماوية البصيرة. أرجوك صل من أجل أن أفهم فكر الله نحو كل أمر".

وفي كل عام يتزايد إدراكي للتداعيات الخطيرة لقيادتي لويلو أو اتحاد ويلو كريك بعيداً عن مسارها. يتوقع الناس من القادة أن يحددوا الاتجاه. فكيف لنا أن نختار المسار الصحيح بعيداً عن حكمة الله؟

إنني في مسيس الحاجة لحكمة سليمان، وأنت تحتاجها أيضاً.

"يارب، هبني أن أكون مثل إرميا"

بعد ذلك تأملت صدق مشاعر إرميا. عندما تعثرت خدمت إرميا سكب إحباطه أمام الله. وعندما ساءت الأمور، وتجاهل الشعب تعليمه، وعندما بدا أن الشرير صارت له اليد العليا، لم يتبن إرميا روح التهكم كما لم ينزلق إلى المرارة، وإنما عبر عن مشاعره الحقيقية بصدق نادر. اعترف بشعوره بالوحدة والخوف من المستقبل، ثم ترك الله يجبر قلبه الكسير.

وتوضح السجلات الأرضية أن خدمة إرميا لم تسر على ما يرام طوال حياته. ورغم هذا فقد ظل مخلصاً لدعوته. لم ينكر إحباطه، وإنما لأنه لجأ لله وسط هذا الإحباط وفتح قلبه لاستقبال قوة وتشجيع سماويين، فقد استطاع الانتقال من اليأس إلى الأمل. ورغم إحباطاته وتوقعاته التي خابت في حياته وخدمته، فإنه لم يفقد قط ثقته في أمانة الله. ففي سفره مراثي إرميا ٣: ٢٢-٢٣ كتب عن الله كلمات لا تنسى: "إنه من إحسانات الرب أننا لم نفن لأن مراحمه لا تزول. هي جديدة في كل صباح كثيرة أمانتك".

اعتدت التفوق في وضع "قناع". فعندما كانت تسوء أحوال الخدمة أو أعاني إحباطات في حياتي، كنت أعرف ما ينبغي أن أقوله ومدى اتساع ابتسامتي التي ينبغي أن أظهرها لإقناع الناس بأن كل شيء يسير على ما يرام. ولكن بمرور الوقت أدركت أن إقناع الآخرين بأن كل شيء على ما يرام أسهل من إقناع قلبي بذلك. أدركت أنه لا علاقة بين الأمل والثقة في الله الذي تحلى بهما إرميا وارتداء "قناع". فهذا الأمل وهذه الثقة يحلان فقط في قلب من يعترف بقلبه الكسير أمام الله ويدعه يلمسه بيده الشافية.

أتساءل كم أن كثيرين منا يحتاجون أن يصلوا "يارب، هبني صدق مشاعر إرميا"، حتى نستطيع اختبار أمانة الله الحقيقية.

"يارب هبني أن أكون مثل نحميا"

نحميا من أعظم القادة المذكورين في العهد القديم. رغم أننا نتعلم دروساً كثيرة من قيادة نحميا، فإن أهم ما كنت في حاجة إلى تعلمه هو التزامه بالاحتفال بالنجاح.

لابد أنكم تعرفون القصة. بعد مواصلة العمل في بناء أسوار أورشليم على مدى ٥٢ يوماً بلا توقف، أقام نحميا احتفالاً عظيماً لجميع العاملين المخلصين. أراد منهم أن يستمتعوا بما أنجزوه معاً. أراد منهم أن يكرموا اجتهاد بعضهم البعض، وأن يسبحوا الله على تعضيده إياه أثناء جهادهم البطولي في البناء. وتستفيض الكلمة المقدسة في وصف مدى عظمة هذا الاحتفال بالتحديد.

وضع نحميا أمامي مستوى أعلى فيما يتعلق بالاحتفال بالنجاح؛ إذ ذكرني بأن العمل المستمر دون راحة يخلق أشخاصاً مملين وكنائس مملة. والخدمة المستمرة التي تخلو من الاحتفال تعد معادلة لإرهاق البشر واستنزاف فرحهم. علينا بصفتنا قادة ألا نسمح بحدوث هذا. نحتاج أن نتعمد التخطيط لإقامة مناسبات للاحتفال بالإنجاز أثناء وضع أهداف مؤسساتنا و إنجازها.

من السبل التي يستطيع بها القادة المحافظة على الروح المعنوية لتابعيهم تنظيم احتفالات قوية منعشة تمجد الله لتتخلل فترات العمل الشاق. في ذلك اليوم على القارب صليت «يارب، اجعلني ألا أنسى أهمية الاحتفالات. وساعدني أن أتذكر الاحتفال كما فعلت مع إرميا».

منذ ذلك اليوم أقمنا بعض الاحتفالات الجيدة في ويلو على المياه. وقد صار عادة بين فرق خدمتنا أن نختتم كل مؤتمر كبير بحدث احتفالي يذكرنا كم أنه امتياز أن نقوم بما نقوم به وأن نقوم به مع أناس نحبهم. في بعض الأحيان نؤجر مطاعم بأكملها ونستمتع بالطعام والمشروبات حتى وقت متأخر من الليل. نتشارك الضحك ونحن نحكي القصص التي تدور وراء الكواليس، ونذكر بعضنا البعض بنعمة الله فائقة

التصور التي تساعدنا لنجتاز تحديات كبيرة ومشكلات غير متوقعة، نشجع بعضنا البعض ويشكر كل منا الآخر على ما قدم من إسهام. وفي وسط هذه الحالة المعنوية المرتفعة نشعر فجأة أن أعباء الخدمة وصعوباتها قد أصبحت هينة.

أيها القادة، هل نظمتم أي احتفالات مؤخراً؟

"يارب هبني أن أكون مثل بطرس"

بعد التفكير في نحميا، عبر ذهني إلى الرسول بطرس في العهد الجديد. يتناول الكتاب المقدس الجوانب المشرقة والمظلمة والقبيحة لقيادة بطرس. ورغم أن في بطرس الكثير من الصفات التي نحتاج إلى تجنبها بصفتنا قادة، ففيه أيضاً ما يثير الإعجاب. وعندما أتأمل استعداد بطرس للتقدم والبدء في العمل أصلي: "يارب، هبني أن أكون قائداً يعرف أهمية أخذ زمام المبادرة".

ومع أن بطرس يُنتقد على خوفه وغرقه حينما بدأ يسير فوق الماء، ألا يستحق الثناء فقد كان التلميذ الوحيد الذي خرج من القارب؟ التلميذ الوحيد الذي أخذ زمام المبادرة.

صحيح أن بطرس أعلن التزامات شفهية، ولكنه لم يستطع الوفاء بها دائماً. ولكنه كان أحياناً التلميذ الوحيد من بين التلاميذ الاثني عشر الذي يتكلم بالمرة. كان أول من يجاهر بأن يسوع هو المسيح الذي طال انتظاره، كما أنه أخذ زمام المبادرة بإكرام الرب بهذا اللقب.

وبالطبع كلنا نعرف أنه أفرط قليلاً في حماسه في جثسيماني وقطع أذن شخص. غير أن بطرس لم يكن يستطع البقاء ساكناً دون أن يعمل شيئاً وهو يشاهد مخلصه وصديقه يلقى القبض عليه ظلماً. كان لابد أن يفعل شيئاً!

رغم ثورة نشاطي، فمازلت أقاوم القيام بمبادرات من وقت لآخر، ألاحظ أن قادة كنائس آخرين يفعلون ذلك. نختبئ خلف مكاتبنا بينما تنجرف كنائسنا أو تنهار. أو نجلس في المقاهي نحلل وننتقد غيرنا من القادة الذين خرجوا ليخاطروا. بالتأكيد سيفسدون الأمور من حين لآخر، ولكنهم على الأقل يحاولون إحداث اختلاف. فكم نحن بالأولى مثل بطرس ننضم إلى من يأخذون زمام المبادرة من أجل الملكوت

محاولين أن يصنعوا شيئاً جديداً ويسيروا في طرق تجعل العدو ينقلب على عقبيه.
كم بالأولى أن نصلي جميعاً طالبين جرأة بطرس في أخذ زمام المبادرة.

"يارب، هبني أن أكون مثل بولس"

وأخيراً كيف لا أصلي في ذلك اليوم صلاة قصيرة عن قيادة الرسول بولس؟ عندما تأملت بولس، صليت: "يارب، هبني تركيز بولس؟"

يستطيع أهل شيكاغو بصفة خاصة استيعاب مفهوم التركيز (الكثافة). على مدى سنوات كان بإمكاننا الجلوس في المقاعد الأمامية لمشاهدة واحد من أبرز الرياضيين في تاريخ الرياضة المحترفة، وهو: مايكل جوردون. فالتراث الذي تركه ليشكاغو يتفوق على مهارته المتميزة أو قدرته الرياضية المدهشة. غير أن أهم أسباب تفوق مايكل عن سائر الرياضيين المحترفين هو تركيزه الفائق التصور، قيمه الأخلاقية، تنافسيته، دافعه للفوز.

كان تركيز مايكل قوياً لدرجة أنها رفعت مستوى جميع زملائه في الفريق إلى أعلى. في أغلب الأحيان يمكنك أن تلاحظ مع تقدم المباراة كيف أن الفريق المنافس يبدأ في الذبول والذوبان تحت ضغط مايكل الذي لا يعرف الهوادة. وفي وقت متأخر من الشوط الرابع يفرض مايكل سيطرته على المباراة، كانت رسالته واضحة: "لن يقف أمامي أحد. لن يتنازل هذا الفريق عن الفوز". عادة لم يكن يقتصر مصير الفرق الأخرى على الهزيمة بل سوء الحالة المعنوية أيضاً.

يعد الرسول بولس الشخص الوحيد الذي أعرف أنه تبع المسيح ويضاهي تركيزه على المسيح تركيز مايكل جوردون على كرة السلة. عندما تقرأ أحداث حياة بولس تتضح جلياً تركيز إخلاصه:

- "ولكنني لست أحتسب لشيء ولا نفسي ثمينة عندي حتى أتمم بفرح سعيي والخدمة التي أخذتها من الرب يسوع لأشهد ببشارة نعمة الله" (أع ٢٠: ٢٤).
- "ولكني أفعل شيئاً واحداً..إذ أنا أنسى ما هو وراء وأمتد إلى ما هو قدام. أسعى نحو الغرض لأجل جعالة دعوة الله العليا في المسيح يسوع" (في ٣: ١٣، ١٤)

- "وأما أنا فبكل سرور أنفق وأنفق لأجل أنفسكم" (٢كو ١٢: ١٥)
- "ألستم تعلمون أن الذين يركضون في الميدان جميعهم يركضون ولكن واحداً يأخذ الجعالة هكذا اركضوا لكي تنالوا" (١كو ٩: ٢٤)
- وها هي الكلمات الشهيرة التي رددها قرب نهاية حياته "قد جاهدت الجهاد الحسن أكملت السعي حفظت الإيمان" (٢تيمو ٤: ٧-٨).
- وأخيراً يوجه كلماته لأتباع المسيح على مدى القرون التالية، فيقول: "قد وضع لي إكليل البر الذي يهبه لي في ذلك اليوم الرب الديان العادل وليس لي فقط بل لجميع الذين يحبون ظهوره أيضاً" (٢تيمو ٤: ٨ب)

جاهد! حفظ الإيمان! أكمل السعي! عندما أسمع هذه الكلمات من بولس الرسول أصارع لأقاوم المشاعر التي تتغلب علي. أتمنى المزيد من هذه التركيز في حياتي. وفي القارب في ذلك اليوم صليت: "يارب، ساعدني لأحافظ على تركيزي. ساعدني لأثبت عيني على جعالة دعوة الله العليا في المسيح يسوع. ساعدني لأجري في أهم سباق في العالم بكل ما أوتيت من قوة. ساعدني لأربح في السباق لمجد ذاك الذي سأعبده في السماء إلى الأبد. ساعدني كي أصل إلى نهاية حياتي موقناً أني جاهدت الجهاد الحسن بكل ذرة قوة فيّ، وأني أكملت الخدمة التي ائتمنت عليها، وأني حفظت الإيمان ولم أقبل فيه مساومات".

إن شوق قلبي أن أنال إكليلاً لا يفنى بقدر ما اشتاق مايكل جوردون إلى إكليل يفنى. إن حواجز القفز في الملكوت أعلى بما لا يقاس مقارنة بالحواجز التي يقفز فوقها الرياضيون المحترفون، كما أن لنتيجة سباقنا تبعيات أبدية، غير أن المكافأة هي الأبدية.

أعتقد أنه قد حان الوقت لأن نطلب جميعاً المزيد من التركيز. لا أقصد هنا الانشغال النهم، وإنما تركيز موجه يكرم الله ويشبه تركيز الرسول بولس. ما رأيكم الآن في أن نجثو ونصلي مرددين كلمات بولس الرسول؟ كررها بقدر من العزيمة القيادية، كررها حتى تترسخ الكلمات في ذهنك.

"ليست حياتي ثمينة عندي، كل ما أفعله أني أتمم مهمتي التي أعطاها لي الرب"

"أفعل شيئاً واحداً وهو أن أتقدم نحو جائزة دعوة الله العليا في المسيح يسوع"
"سأُنفِق وأُنفَق من أجل الكنيسة"
"الحياة لي هي المسيح والموت ربح"
"في السباق فائز واحد. وعندما أجري في السباق، فإني أجري لكي أربح"
"لقد جاهدت الجهاد الحسن، وأكملت السعي، وحفظت الإيمان"
"آه يارب، هبني أن أكون مثل بولس. امنحني تركيزه حتى أنال قوة روحك القدس وقوة وسط المعركة وشجاعة لكي أحتمل"

ليت صلواتنا تشكل حياتنا، وليت نعمة الله ترفعنا نحو ملء إمكاناتنا القيادية.

الفصل الحادي عشر
طريق القائد
مسيرة مفعمة بالحيوية مع الله

ما مدى أهمية المكون الخارق من القيادة، أي «دور الله»؟ فضلاً عن موهبة القيادة، والمهارات والمواهب المطلوبة، وفضلاً عن سنوات الخبرة، هل هناك شيء آخر نحتاجه بصفتنا قادة؟ هل حقاً من المهم أن يسير القادة في اتحاد مفعم بالحيوية مع الرب يسوع المسيح.

تكشف دراسة ١كو ١٣ على ضوء هذا السؤال جانباً جديراً بالاهتمام:

إذا طرحت رؤيا متكلماً بألسنة الناس والملائكة ولكني قدت الآخرين بدون محبة الله في قلبي،

فإني أشبه هاتفاً محمولاً يرن أو أسوأ من ذلك،

إذا كانت لدي موهبة القيادة، وكان بإمكاني تحديد الاتجاه،

وبناء الفرق، ووضع الأهداف،

ولكني لم أظهر لطف المسيح أو

لم أنسب للمسيح الفضل في إنجازاتي،

فإن كل إنجازاتي لن تساوي شيئاً

في نظر الله.

إذا تبرعت براتبي للفقراء، أو مكان وقوف سيارتي في الكنيسة لأحد المتدربين الصيفيين أو سلمت أجسام الشمامسة الذين يساعدونني لتحرق،

ولكني أهملت التواصل والعمل بأسلوب ذاك الذي أحمل اسمه،

ففي النهاية، لن يساوي الكل شيئاً.

الحياة القريبة المتواضعة مع المسيح لا تفشل أبداً، فهي تقوي القلب، وتوجه الإرادة، وتضع حدود للذات، وتنقي الدوافع.

إنها لا تفشل أبداً.
عندما كنت قائداً شاباً، مستقلاً، مشغولاً عن الصلاة،
كنت سبباً في تحطيم الأمور، والإساءة إلى كل شخص تبعني.
أما الآن فقد بلغت النضج وتخليت عن طرقي الطفولية...
وصرت أفعل ذلك على نحو أقل إلى حد ما!
وها الآن تتبقى هذه الأمور الثلاثة:
الإيمان بتبعية الله في جرأة،
الرجاء لمواصلة التقدم حينما يخور قلبي،
والمحبة التي تغني قلوب أولئك الذين أقودهم.
ولكن أعظمهم هي المحبة - المحبة التي تنبع من مصدر وحيد وهو المسيرة الهادئة القريبة اليومية مع المسيح.

أعظم مواهب القائد: قلب خاضع بالتمام

جميعنا نعرف كلمات المسيح التي جاءت في يو ١٥: ٥: «أنا الكرمة وأنتم الأغصان الذي يثبت في وأنا فيه هذا يأتي بثمر كثير». يذكرنا وعده بأننا إذا بقينا قريبين منه، سيؤيد قيادتنا بقوة و إبداع وشجاعة وكل ما نحتاجه لكي نحمل ثمراً لمجد الله. ولكنني مازلت أقابل قادة كنسيين من جميع أنحاء العالم يصارحونني سراً أو بنبرة هامسة بأنهم لم يستطيعوا قط إقامة علاقة قريبة ومستمرة ومفعمة بالحيوية مع يسوع المسيح أو لم يستطيعوا مواصلتها.

إنهم يخبرونني بمدى شعورهم بالخزي حينما يصف قادة آخرون ممارساتهم المستمرة للتدريب مثل فترة الخلوة أو الصوم أو الصلاة أو كتابة اليوميات أو حفظ الآيات الكتابية. وغالباً ما ينهي الواحد من هؤلاء القادة اعترافاته الخاصة بعدم الكفاءة بطرحه سؤالاً «هل في عيب معين؟ هل أعاني قصوراً معيناً في الشخصية أم عيباً روحياً؟ لماذا أعجز عن إقامة مسيرة حية مع المسيح ومواصلتها؟»

في أغلب الأحوال أخبرهم بأنهم ربما لم يكتشفوا قط طريقهم الروحي - أي وسيلتهم الفريدة للتقدم إلى الأمام نحو اتحاد حي مع المسيح.

بدأت ألاحظ منذ سنوات الاختلاف الشاسع بين الطرق إلذي يسلكها قادة مختلفون أكن لهم احتراماً في مسيرتهم مع الله. وقد أذهلني التنوع، فبدأت صياغة قائمة في ذهني بكافة الأساليب المختلفة. عندئذ عثرت بالصدفة على كتاب بعنوان «مسارات مقدسة ________ بقلم جاري توماس، مما دفعني لمزيد من التفكير في هذا الموضوع. أقترح بقوة أن يخصص كل القادة مكاناً في مكتباتهم للاحتفاظ بهذا الكتاب العميق والمفيد.

تشبه الطرق المقدسة الأبواب المؤدية إلى غربة تشعر فيها بقرب خاص إلى الله. وتختلف الطرق الروحية بقدر اختلاف القادة واختلاف شخصياتهم ومزيج ما يتمتعون من مواهب. وأود في هذا الفصل مناقشة عدد من هذه الطرق (المسارات) على أمل أن يحدد كل قائد مساره أو طريقه وبهذا يعيد بث الحياة في علاقته مع الله.

المسار التواصلي (القائم على العلاقات)

هل لاحظت من قبل مدى صعوبة تحقيق بعض الأشخاص النجاح في علاقتهم مع المسيح حينما يفعلون ذلك بمفردهم؟

إن فترة الخلوة بالنسبة لهؤلاء الأشخاص بمثابة حبس انفرادي، وهي تزعجهم، كما أنهم يشعرون بالاختناق. بالنسبة لهم تبدو الدراسات الكتابية التي تتم على انفراد مثل واجبات منزلية مضنية ولا تؤدي سوى إلى قدر ضئيل من النمو. فالجلوس منفرداً في خدمة عبادة يكفي لإفساد التجربة بأكملها والخدمة منفرداً مصير أسوأ من الموت. بشعر الأشخاص الذين يجيدون الاتصال مع الله بالأسلوب القائم على العلاقة بنوع من الملل الروحي حينما يسيرون مع الله بمفردهم.

ولكن امزج جرعة كبيرة من العلاقة في جياتهم مع الله وشاهد ما سيحدث! سرعان ما تجد هؤلاء الأشخاص ينجحون روحياً. وعندما يصلون مع مجموعة يشعرون بقوة بحضور الله، يكاد يكون حضوراً مادياً. وعندما يدرسون الكتاب المقدس مع إخوة مؤمنين بالمسيح حارين في الروح، تغنى حياتهم ويلتهب حماسهم. وعندما يعملون

معاً في فريق، تصير الخدمة أعظم متع الحياة بالنسبة لهم. وعندما يسبحون الله مع الجماعة، يتضاعف ثقل عبادتهم.

الأمر واضح، فمسارهم الرئيسي مع الله يقوم على العلاقات. وعندما يدرك هؤلاء القادة ويستثمرونه، يبدأون في النجاح روحياً بطرق لم يكونوا ليحاولوا طرقها بمفردهم.

أعتقد أن هذا الوصف ينطبق على قادة كثيرين. ماذا سيحدث إذا بنى هؤلاء القادة خطط تكوينهم الروحي الشخصي على هذه الحقيقة؟

أعرف راعياً اعتاد تأنيب نفسه بلا رحمة لأنه لا يقضي وقتاً كافياً في خلوته. والأمر الغريب أيضاً أنه في كل مرة ينجح في قضاء وقت بمفرده لفترات طويلة، فإنه يكتئب ويعبس إذ تملأ أفكار سوداوية ذهنه. ورغم أنه يقضي خلوته بغرض أن يتواجد أمام الله، فإن التجربة لم تفشل قط في إحداث انتكاسة روحية له.

اقترحت عليه منذ فترة أن يحاول حل مشكلته بأن يصطحب شخصين أو ثلاثة أشخاص في لقاءاتهم الروحية. نطقت النظرة التي بدت على وجهه: هل هذا مسموح؟ هل يصلح أن يكون لقاء روحي على هذا النحو؟ كان مقتنعاً بأن القدرة على قضاء فترات طويلة من الخلوة الروحية هو الاختبار الحقيقي للقاء الروحي؟ ولكن في حالته كانت هذه التركيبة سبباً للإحباط الروحي لأن مساره يقوم على العلاقة في المقام الأول. أما الآن فإذ يدعوا آخرين للانضمام إليه في لقاءاته الروحية، فهو ينمو بقوة كما يشجع الآخرين في نموهم الروحي.

يا لها من بركة كان من الممكن أن يفقدها القائد لو أنه ظل يؤنب نفسه على عدم إجادته قضاء وقت الخلوة. وهكذا، فعلى مسار التواصل يواصل اكتشاف القرب من الله، ذلك القرب الذي طالما اشتاق إليه.

المسار الفكري (العقلاني)

إن الأشخاص الذين يزدهرون في المسار العقلاني هم أولئك الأشخاص الذين لابد لعقولهم أن تتشبع بالكامل قبل أن يحرزوا تقدماً روحياً مهماً. عندما يجلس الواحد من هؤلاء الأشخاص في خدمات عبادة يقدم فيها أشخاص اختباراتهم، تجده يفكر

في نفسه «أين المضمون؟ هذه القصص المشجعة كلها جيدة وحسنة، ولكن أين الجوهر؟ أين المضمون اللاهوتي؟ أحتاج إلى شيء يستمتع عقلي بالتفكير فيه، أني أموت هنا!»

لا يستطيع مثل هؤلاء الأشخاص قضاء فترات خلوتهم الصباحية دون أن يطالعوا مرجعين أو ثلاثة مراجع تفسيرية لكتبهم المقدسة. وتجدهم حيثما ذهبوا يحملون عدة كتب توسع آفاق العقل. إنهم ينجذبون إلى الفصول والحلقات الدراسية واللقاءات الخاصة التي تتحدى فكرهم. لماذا؟ لأنهم يعرفون أن قلوبهم لن تتبنى القضية ما لم تتشبع عقولهم بالحق.

ولكن عندما يحدث هذا، فما من شيء يستطيع أن يعوق هؤلاء الأشخاص! عندما أدرك مارتن لوثر حق الإنجيل، وعندما استوعب جون كالفن عقيدة سيادة الله، وعندما أدرك تشاك كولسون العظمة العقلية لنظرة المسيحية للعالم - لم يستطع شيء أن يقف أمامهم.

ولكن يتحرك الأشخاص على هذا النحو، فإنه بمجرد اقتناع عقولهم بالكامل، فإن قلوبهم وإرادتهم تأتي بعد ذلك وتصير معتقداتهم صلبة كالصوان. أعتقد أنه ربما سلك بولس الرسول المسار العقلاني؛ إذ كان تغيير العالم من وجهة نظره يعتمد على «تجديد الذهن» (رو ١٢: ٢). كان بولس الرسول سريعاً في مخاطبة الجانب التواصلي في الطبيعة الإنسانية وبدا من الواضح أن هذا قائم على اقتناعه بأنه بمجرد أن يصير عقل الإنسان ملكاً لله، فإن كل الأمور تلي ذلك. اربح المناقشة العقلية، وستكون قد حسمت الأمر. انتصار!

قابلت قادة كثيرين يشعرون بالذنب إزاء ميلهم للأمور العقلية، وهم لا يرغبون في أن يعرف أحد أنهم يتسللون ويطالعون أموراً عميقة من حين لآخر بل ويشعرون أن قضاء وقت أطول من اللازم في البحث والدراسة أمر يتنافى مع كونهم «قادة». ولكن في حقيقة الأمر أنهم إذا لم يواصلوا إيجاد تحديات أمام عقولهم، فعلى الأرجح أنهم سيصابون بجفاف روحي.

حينما أفكر في القائد الذي يسلك المسار العقلاني يخطر ببالي المعلم والمؤلف لي

ستروبل. كان قد أجرى أبحاثاً في المسيحية على مدى عامين كاملين قبل أن يستطيع الانحناء أمام المسيح. كان لابد أن يقتنع عقله قبل أن يفتح قلبه. والآن بعد سنوات من قبوله الإيمان فإنه يقرأ اللاهوت وعلم الآثار والفلسفة والتاريخ على سبيل الترفيه، فهي أمور تغذي نفسه.

عندما انضم لي إلى فريق عملنا، كان يندفع إلى مكتبي في حماس لأن عالم آثار ما في مكان من الشرق الأوسط اكتشف اكتشافاً يرى لي أنه سيخزي أي شخص يشك. اعتاد أن يهتف «الدليل دامغ! فكيف لشخص يمتلك عقلاً أن يؤمن بخلاف ذلك؟»

اعتدت أن أكتفي بالابتسامة.

ولكني أعتقد أنه يوم أن يكف لي عن توسيع أفقه الفكري سيكون اليوم الذي تبدأ فيه حياته الروحية في الخمول. هذا هو مضمون المسار العقلاني.

إذا كان لديك توجه عقلاني مثل لي، فلتكف عن الاعتذار وابدأ في وضع خطة صياغة روحية تركز على تطوير فكرك. فلتحب الله من كل فكرك ولاحظ ما سيطرأ على اتحادك اليومي به.

المسار الخادم

بعض الأشخاص لا يبدو أنهم يتابعون مسارهم الروحي والشعور بالقرب من الله ما لم يعملوا بهدوء واجتهاد في كروم الملكوت. وإذا قسمنا الناس بين فئتي أصحاب قول وأصحاب فعل، فهؤلاء الأشخاص هم أصحاب فعل.

إنهم يقرأون الكتاب المقدس ويصلون ويحضرون خدمات العبادة مثل بقيتنا. ولكن إذا سألت الواحد منهم عن الوقت الذي يشعر فيه أنه أقرب إلى الله أو أغنى الأوقات الرحية أو أهم الفرص التي يشعرون فيها بالتركيز والفرح والحياة في المسيح، فلا تتوقع منه أن يجيب سؤالك بقوله «أثناء الصلاة» أو «حينما أدرس اللاهوت» أو «عندما أرنم ترنيمة تعبدية». فإذا التزم الأمانة في إجابته، فسيجيب «عندما أخدم. عندما أتطوع للعمل بالخدمة. عندما أعرف أني أساعد على إنجاز عمل الله».

يتسم واحد من أعضاء مجلس إدارتنا في ويلو بالمسار الخادم، فالخدمة تشغل حيزاً

أساسياً في علاقته مع الله حتى إنه تقاعد في سن مبكر وانتقل للعيش في منزل بالقرب من الكنيسة، وهو يتطوع عدة أيام في كل أسبوع للعمل في مبنى الكنيسة. وعندما تسأله لماذا يفعل ذلك، يكتفي بالابتسام ويقول: «لأني لا أشعر بالقرب من الله بالقدر الذي أشعر به حينما أصير أداة في يده تخدم الآخرين في الملكوت».

في أحدى خدمات المعمودية التي جرت مؤخراً رأيته يجلس وسط الجمع يبكي لدى رؤية مئات المؤمنين الذين تجددوا حديثاً. كان يعلم أن لخدمته دوراً في خطة الفداء الإجمالية. فإذا حرمته من الخدمة، فإنك تكون بذلك أغلقت مساره إلى الله.

إذا كنت ممن يشعرون بأنك أقرب إلى الله حينما تقوم بشيء من أجله، فلتكمل في مسار الخدمة. فلتضع برنامج للصياغة الروحية يقوم على الخدمة، ومن ثم أتوقع حدوث طفرة في إدراكك لحضور الله.

المسار التأملي

عبر تاريخ الكنيسة كان هناك دائماً بعض المؤمنين الذين يفضلون السير بإيقاع مختلف. فبينما يسعد المؤمنون الآخرون بملء جداول أعمالهم بالتزامات ترتبط بالعلاقات أو فرص خدمة، فإن هؤلاء المؤمنين المخلصين يراقبون ارتباطاتهم في تدقيق متجنبين تحت أي ظروف الانشغال الذي يرونه حولهم. فلأسباب قد لا يدركونها بالتمام يرون أن طاقات الآخرين تُستنزف بالعلاقات والأنشطة، أما هم فيستطيعون قضاء وقت يكاد يكون غير محدود في الخلوة. أعط الواحد منهم كتاباً مقدساً وعملاً أدبياً جيد المستوى، وقصيدة شعر، وجريدة، وستجده مختفياً على مدى أيام.

ينتعش هؤلاء الأشخاص إذا ساروا في المسار التأمي، فبالنسبة لهم الوجود منفرداً مع الله يكفي. لذا، تجدهم يمضون ساعات في التأمل في صلاح الله كما أن لديهم قدرة هائلة على الصلاة والعبادة الفردية. تحركهم بوصلة روحية حساسة كما أنه بإمكانهم إدراك تحركات الله حيثما ذهبوا.

غير أن الجانب السلبي لهذا المسار الرائع أن المتأملين يشعرون في بعض الأحيان بأنهم لا يسيرون على نفس إيقاع بقية جماعة المؤمنين، فحساسيتهم تجعلهم يتعاملون

بمنتهى الجدة مع أمور لا يتعامل معها الآخرون بهذا القدر من الجدية. إنهم يلاحظون الجمال في العالم الطبيعي ويتساءلون كيف يمكن للآخرين في جماعة المؤمنين أن يمروا بجواره دون حتى أن يبطئوا لتأمله.في أغلب الأحيان يقومون بدور ضمير الإيمان فيدعوننا إلى القيام بخدمات شمولية وقائمة على المحبة. إنهم يتأملون أعداد البشر الذين يتألمون في العالم ويتساءلون لماذا المهتمون قليلون جداً. تغلب عليهم في معظم الأحيان المثالية، وهم يساعدوننا في التركيز على ما ينبغي أن تكون عليه حياة الملكوت.

عادة ما يكون المتأملون أصحاب عالم داخلي غني. من الممكن أن يبدوا في بعض الأوقات مرتبكين، ولكنهم واقعياً يحملون في معظم الأحوال أفكاراً خلاقة. ورغم أن هؤلاء الأشخاص قد يبدون بعيداً عن إيقاع بقيتنا، فإنهم من يلحنون الترانيم التي تلهب قلوبنا أو يؤلفون الكتب التي تمدنا بأفكار جديدة عن الله.

إذا كنت تعرف أشخاصاً من النوع التأملي، فلتتواصل معهم بحرص بالغ. يظن القادة غير الناضجين عادة أن الشخص المتأمل يضيع الوقت بأفكاره المتعمقة، بل ويود أن يقول له: «اختر شيئاً لتنشغل به! فهناك أمور كثيرة يمكن القيام بها. هيا بنا». غير أن القائد الناضج يتفهم أن الشخص المتأمل يحتاج إلى قضاء وقت كبير بعيداً عن التيار العام، ويحتاج إلى حماية حياته الفكرية، وستؤدي تأملاته في النهاية إلى شيء رائع سيبارك الكنيسة بأكملها.

يحتاج القادة التأمليون في مسارهم إلى منح أنفسهم مزيداً من النعمة. يحتاجون أن يسمحوا لأنفسهم بقضاء ساعات طويلة في التأمل الهادئ حتى إذا اعتبر الآخرون ذلك أمراً غير مناسب أو غريب، وذلك لأن هذه الساعات تمثل لهم الباب المؤدي لحضور الله.

مسار الناشط

بخلاف المتأملين يبذل الناشطون أقصى جهد بسرعة فائقة. إنهم يبلغون أقصى سعادتهم وهم في حالة من التوتر العصبي ويلهثون في محاولة لالتقاط أنفاسهم. ولكي

يشحذوا همتهم يحتاجون - بل ويستمتعون - بالمناخ المفعم بالتحدي الذي يدفعهم إلى أقصى حدود إمكاناتهم. ويشعرون بأنهم أقرب ما يكون إلى الله حينما يبلغون هذه الحافة، بل إنهم في حقيقة الأمر يشعرون بقرب شديد إلى الله حتى إنهم يدعون اسمه بصدق شديد: «آه يارب، آه يارب، آه يارب».

يميل آخرون إلى الخوف ممن يسلكون المسار الناشط، إذ يبدو أن هؤلاء الناشطين يواظبون على طلب القيام بعمل من أجل الملكوت أكثر مما يمكن أن ينجزوه بالفعل. ويبدأ المشاهدون السطحيون في الشعور بالأسى من أجلهم بل وقد يحاولون مساعدتهم في الخروج من مأزقهم إلى أن يدركوا أن الناشطين يحبون أن يعيشوا هذا النوع من الحياة.

يختار الناشطون المؤمنون إيقاعاً سريعاً، فلا أحد يصوب مسدساً لرؤوسهم، كما أنه لا أحد حشر صاروخاً في ملابسهم وتركه لينفجر؛ فهم ليسوا ضحايا، وإنما يعشقون ركوب الصواريخ. ضع في قطار سريع وسيجدون سبيلاً لمضاعفة سرعته.

فهل تظن أن الله ارتكب خطأ حينما أهل قادة بهذه القدرات؟ كن حذراً. ما كانت كنيسة يسوع المسيح لتصل إلى ما وصلت إليه اليوم بدون بعض هذه الشخصيات التي شهدها ماضيها. اقرأ عن جون ويزلي. كان الرجل مهووساً بالخدمة. اقرأ عن جورج وايتفيلد: ظل يعظ بنفسه حتى كادت قوته تخور طوال حياته. ثم إليك مودي الذي ظل معاصروه يتساءلون كيف يتأتي لشخص واحد أن يفعل كل ما فعله.

إن عشرات من هؤلاء الرجال والنساء الذين تلقوا دعوة من الله تدفقوا من المنابع الصخرية واندفعوا بأقصى سرعة منذ يوم أن تلقوا أوامره حتى يوم موتهم. وعلى امتداد الطريق كان بمثابة شرارة لكل أنواع أعمال الملكوت. اسأل شخصاً ناشطاً عن الوقت الذي يشعر فيه بأنه الأقرب إلى الله وسيجيب «عندما أتحرك معتمداً على قدر من الإيمان وأرفرف وسط النسيم العليل. عندما تبلغ المعركة ضد الشر أقصى شراسة ويصير الرجاء الوحيد في النصرة هو التدخل الإلهي». يُغرم الشخص الناشط بأن يقول «أشعر بأني أقرب ما يكون إلى الله حينما تُستنزف مني آخر قطرة من قدراتي النفسي والمادية والروحية من أجل قضية عادلة لخدمة الملكوت. أو عندما أنهار

على الوسادة في الليل وأقول: «إليك يا إلهي أقدم نفسي بجملتها، أفضل ما عندي، آخر قطرة لديّ».

هذا أمر طيب بالنسبة للناشطين. لست أعرف الكثير عن هذا لأنه مساري الرئيسي. (مفاجأة! مفاجأة!) صدقني لست أنادي بالجنون، إذ يكفي ما مضى من الجنون. ولكن بعض الناشطين يشعرون بالذنب من أجل طاقتهم الفائقة التي يقدمون بها على الخدمة. وهؤلاء أنصحهم بأن يقبلوا الطبيعة التي خلقهم بها الله ويستثمروا مسارهم. تعال إلى حضرة الله حتى إذا كان جسمك يحترق من النشاط، إنه يعرف طبيعتنا ويستمتع بنا بالكامل، صدق هذا!

مسار الإبداع

دعونا نتناول أناساً يميلون إلى النمو والتواصل مع الله عن قرب بأفضل صورة حينما يكونوا محاطين بالطبيعة. هؤلاء الأشخاص هم محبو الطبيعة وعاشقو الأشجار ومناصرو اللون الأخضر. هؤلاء أناس تنبعث فيهم الحيوية من رؤوسهم حتى أخمس أقدامهم في كل مرة تحيط بهم ورعة الطبيعة سواء تمثلت في جبال أو صحاري أو سهول أو غابات أو محيطات أو شواطئ.

التواجد وسط البيئة الطبيعة بالنسبة لهؤلاء الأشخاص يزيد إدراكهم بحضور الله؛ فهم غالباً ما يستقون من الطبيعة مغزى روحياً مباشراً. فمثلاً يرى الأشخاص الذين يحبون الجبال في التشكيلات الصخرية الضخمة تجسيداً لفكرة ثبات صخرة أمانة الله أو شخصه الذي لا يتغير. وقد يسير محبو الصحاري في حرارة الشمس الحارقة في منتصف اليوم إلى واحة توفر لهم الظل والماء والإنعاش، وهناك قد يجدون تعزية وانتعاشاً روحياً إذ يتذكرون بوعد الله بأن يرد نفوسنا العطشى المعتمة.

اسأل شخصاً يحيا في مسار الإبداع عن أكثر وقت يشعر فيه بالقرب من الله، ولن تجد أن الأمر محير بالنسبة له. اسأله عن المكان الذي يفضل أن يقضي فيه فترات خلوته، وأكثر مكان يستمتع فيه بمجموعة صغيرة من الإخوة والأخوات، وأفضل مكان يحب أن يتأمل فيه حياته لفترة، وسيجيبك: «بالقرب من الطبيعة». ينبغي ألا نندهش من هذا

بالمرة نظراً لأن الله خلق رجلاً وامرأة ووضعهما في جنة. لهذا، فالأمر بالنسبة لهؤلاء الأشخاص بمثابة عودة إلى الجذور.

تخيل ماذا يمكن أن يحدث إذا وضع فعلياً شخص يمتلك هذه السمات برنامجاً للصياغة الروحية يتيح له مضاعفة مساحة الوقت التي يقضيها في الطبيعة إلى ثلاثة أضعاف. ماذا لو إذا انتقل إلى موقع مختلف يستطيع أن يعيش فيه على نحو أكثر قرباً من العالم الذي أبدع الله في خلقه؟ ماذا لو جعل الطبيعة جزءاً من برامج إجازاته مدركاً أنه بذلك لن يريح وينعش جسده فقط وإنما نفسه أيضاً؟ أعتقد أن هذا البرنامج من شأنه أن يضمن تقريباً للشخص الذي يسلك مسار الطبيعة زيادة في إدراكه لحضور الله في حياته.

مسار التعبد

صادقت مؤخراً قائداً في مجال الأعمال من ولاية أخرى. ورغم أنه قبل الإيمان منذ طفولته، فإنه لم يفهم حقاً العبادة إلا منذ سنوات قليلة. كان قد اعتاد على حضور كنيسة واحدة معظم سنوات بلوغه، ومع ذلك فرغم خبرة العشرين سنة بأكملها إلا أنه يشعر بالفراغ. كان قد نما في المعرفة بالتعليم في كنيسته، ولكن رغم امتلاء ذهنه، فقد كان قلبه خاوياً.

وذات صباح دعاه أحد الأصدقاء لزيارة كنيسة على الجانب الآخر من المدينة. كانت الكنيسة التي ينتمي إليها هذا الصديق تتبع العبادة «في الروح»، بل إنها كانت تتعبد بقدر كبير من الروح. اختبر صديقي الذي عانى من فراغ القلب ظاهرة غريبة في تلك الكنيسة. على مدى الأسابيع الأولى كان يهتف مثل الطفل طوال خدمة العبادة. لم يكن يدري بالتحديد ماذا يجري من حوله.

ولكن أخيراً بدت الأمور تتضح له. توصل إلى أن قلبه كان يعاني عطشاً لعبادة تكرم وهو ما اختبره أخيراً، بدا الأمر وكأن سداً انهار داخله وتدفقت موجة جديدة لعمل الروح القدس في حياته.

وأخيراً انضم إلى كنيسة مثل الكنيسة التي زارها مع صديقه. كان لابد أن يفعل ذلك. وفي

هذه الأيام كلما شعر بحنين لأن يشعر بحضور الله، وكلما واجه قراراً مهماً يجب اتخاذه وأراد أن يتأكد من اتخاذه القرار السليم أو كلما امتلأ قلبه وأراد أن يفيض بالتسبيح لله، فإنه يأخذ نصف دستة أسطوانات تعبدية مدمجة ويخرج في رحلة طويلة بسيارته. ومن حين لآخر يتوقف على أحد جانبي الطريق حينما يطغى عليه حضور الله ولا يعود قادراً على القيادة. لاشك أن العبادة هي مساره الأساسي نحو الله.

أعتقد أنه بإمكاني الزعم بأن المسار الرئيسي الذي انتهجه داود كاتب الكثير من المزامير للاقتراب إلى الله هو العبادة. هل تتذكر ما كتبه؟

> باركي يا نفسي الرب وكل ما في باطني ليبارك اسمه القدوس.
> باركي يا نفسي الرب ولا تنسي كل حسناته.
> الذي يغفر جميع ذنوبك الذي يشفي كل أمراضك.
> الذي يفدي من الحفرة حياتك الذي يكللك بالرحمة والرأفة.
> الذي يشبع بالخير عمرك فيتجدد مثل النسر شبابك
> باركوا الرب يا ملائكته
> باركوا الرب يا جميع جنوده خدامه العاملين مرضاته
> كل نسمة فلتسبح الرب هللويا
>
> مز ١٠٣: ١-٥ب، ٢٠-٢١؛ ١٥٠: ٦

أعتقد أن العبادة كانت أكثر الأوقات التي شعر فيها داود بالقرب من الله وأكثرها شعوراً بجوهر الحياة. يشبه كثيرون من قادة الكنيسة داود إذ لديهم هذا المسار التعبدي. فإذا كانوا حكماء، فإنهم سيضعون برنامج صياغة روحية يمكنهم الدخول كثيراً إلى روح العبادة.

والآن بعد أن تكونت لديك بعض الأفكار عن المسارات الروحية، ما الذي يمكنك القيام به لتحقق مزيداً من التقدم في مسارك؟

أولاً، حدد مسارك

ذكرت سبعة مسارات ولكن القائمة جاءت على سبيل الأمثلة لا الحصر. فمثلاً يورد

جاري توماس عدة مسارات أخرى في كتابه "مسارات مقدسة Sacred Pathways"
كما يناقش فروقاً دقيقة متنوعة بين المسارات التي ذكرتها وكثير منها يمكن أن يكون مفيداً بالنسبة لبعض القراء. أظن أنك على الأرجح كنت تحاول تحديد المسار الروحي الذي يناسبك. بالتأكيد أنه من الممكن أن تميل إلى أكثر من مسار ولكن معظم الأشخاص لديهم مسار رئيسي. ولكن أود أن أوجه كلمة تحذير: قاوم الميل لعقد مقارنة بين مسارك ومسارات الآخرين، وكذلك قاوم افتراض صحة المسار الذي تتمناه لنفسك. هذا ما أسميه غيرة في المسار.

عندما قرأت كتاب جاري توماس لأول مرة، استطعت أن أميز انتمائي إلى مسار الناشط، ولكن بدلاً من الشعور بالإثارة أصبت بخيبة الأمل. ومثل كثيرين عبر القرون اعتبرت أن المتأملين هم من يحملون أعباء الملكوت الثقيلة؛ فهم الأشخاص الذين يفكرون ويؤلفون الكتابات العميقة. قلت في نفسي "سأضطر أن أعيش بقية حياتي في زمرة واحدة مع المهوسين بالملكوت. لماذا لم أكن أشبه أولئك الأشخاص الروحيين بحق - مثل هنري نوين، توماس ميرتون، القديس يوحنا الصليبي؟ (أعرف عن هؤلاء الأشخاص بفضل قراءة زوجتي المتأملة باستمرار عنهم).

ولكن كلما تمعنت في الأمر، شعرت أن الله يقول لي: "بيل، كف عن التفكير بهذا الأسلوب. إذا أردت أن أجعلك مثل الشخص المتأمل الكلاسيكي، لكنت قد أعددتك لذلك، ولكني لم أفعل". وبالفعل أدركت ذلك في أعماقي، فلست راهباً بأي حال من الأحوال. ولن أصبح أبداً أحد السواح الروحيين في الصحراء. أفضل أن أحلق بالطائرة فوق الصحراء بسرعة تقترب من سرعة الصوت لأصل إلى وجهتي وأضع تحديات أمام قادة الكنائس تدفعهم للتخلي عن المقاعد الأخيرة وتولي زمام القيادة.

ثم أرغب في العودة إلى ويلو ووضع تحدي أمام الطالبين للتخلي عن مقاعدهم الخلفية والدخول إلى الملكوت. عندئذ أود أن أضع تحدياً أمام المؤمنين لكي يتخلوا عن مقاعدهم الخلفية والبدء في العمل. من المرجح أن الآباء المتوحدين في الصحراء لم يستخدموا حتى تعبير المقاعد الخلفي.

حسناً، هذه بالتحديد طبيعتي، وهكذا طبيعتك. فدعونا نتفق على ألا نقارن بين بعضنا

البعض أو نفرض على أنفسنا قوالب مسبقة. ليقبل كل منا المسار الذي يقربه أكثر إلى الله ويكون شاكراً عليه.

ثانياً، استثمر في مسارك

جربه. فإذا أدخلك المسار التواصلي (القائم على العلاقة) إلى مستويات جديدة من النمو الروحي، فلتتمسك به. املأ حياتك بأنواع الصداقة والأنشطة التي تساعدك لتنمو.

فإذا ساعدتك الخدمة للشعور بالقرب من الله، وإذا كان الغذاء الفكري يغذي نفسك، أو إذا كان أي من المسارات الأخرى يساعدك على التركيز الواضح على الله - فلتمارسه! وإذ تفعل ذلك، فستجد أنك تؤسس علاقة أعمق مع الله أقوى من أي وقت مضى.

ثالثاً، احترم جميع المسارات الأخرى

جرب من حين لآخر كافة المسارات الأخرى حتى إذا كانت بعض المسارات تمثل توسيعاً لطاقاتك. لماذا؟ لأن جميع المسارات تتيح فرصاً للنمو. فالأشخاص الذين يتبعون المسار الخادم ينبغي أن يقرأوا بشكل دوري مادة مغذية للفكر لأنها ستعزز فهمهم لله. ينبغي أن يهدئ الناشطون أنفسهم ويحاولون المنهج التأملي من وقت لآخر. رغم غرابة هذا المسار في البداية بالنسبة لي، فقد استفدت منه أكبر استفادة. وعلى المتأملين الخروج من حين لآخر من أماكنهم المنعزلة ويخدمون مع الأشخاص الذين يميلون إلى التواصل، فإنهم سيرحبون بهم بأحضان مفتوحة. لكي تحقق أقصى قدر من النمو الروحي، فلتستثمر في أفضل السبل الذي تستطيع بها التواصل مع الله، ولكن ابدأ أيضاً في اختبارها مع الآخرين.

أخيراً، ساعد الآخرين على تحديد مساراتهم

يستطيع القادة أن يلعبوا دوراً حيوياً في مساعدة الأشخاص في فرقهم وكنائسهم

حتى يستطيعوا تحديد مساراتهم. وعندما يبدأ الذين تقودهم في فهم أنه يوجد مسار على الأقل يمكنهم من التواصل مع المسيح بصورة أقرب، فإنهم سيمضون حياتهم يشكرونك.

وتخيل الاختلاف الذي سيحدث إلى سارت فرقنا القيادية والقادة المتطوعين تحت قيادة أشخاص لهم اتحاد حي مع يسوع المسيح. تخيل الثمر الذي يمكن أن ينتج، والإبداع الذي يمكن أن يفيض، والقوة التي يمكن أن تنطلق إذا كنا جميعاً نمثل بانتظام في حضرة الله وقوته من خلال المسار الذي صممنا لأجله. ستصير الكنيسة عندئذ قوة لا تقوى عليها أبواب الجحيم!

الفصل الثاني عشر
تنميـة روح صمـود
البقـــاء في المضمـــار

إذا أتيح لك أن تطرح أهم سؤال يلح عليك وبمجرد التلويح بعصا سحرية تتلقى إجابة مؤكدة، فماذا سيكون سؤالك؟» هكذا بدأت مؤخراً اجتماعاً توجيهياً مع خمسة من الرعاة المتقدمين بالغي التأثير.

أدهشتني ردودهم. كنت أظن أن هؤلاء القادة الكنسيين المحنكين سيطرحون أسئلة عن بناء فريق العمل، أو تحسين الوعظ والتعليم، واستيضاح الرسالة والقيم، أو جمع التبرعات.

ولكن كانت أهم القضايا الملحة بالنسبة لهؤلاء الرعاة جميعاً هي الصمود. سأل أحدهم: «كيف أستمد القوة لمواصلة المسيرة أمام ثقل الضغوط التي تواجهني في الكنيسة؟» وسأل آخر: «هل يمكن استمرار حياتي في الخدمة على المدى البعيد؟ هل أستطيع أن أفعل ما أفعله على مدى خمسة وعشرين عاماً أخرى؟» مزح أحدهم عن أن انهياره سيسبق شعوره بالإرهاق.

يمثل هؤلاء القادة قمة خدمتهم إذ أمضوا سنوات من العمل الكنسي الناجح ورغم ذلك فهم يصارعون مع نفس القضية: هل سأستطيع مواصلة دعوتي؟ هل سأبلغ خط النهاية؟

أعتقد أنه لم يكن من المفترض أن يدهشني خوفهم المشترك؛ فعلى مدى الأعوام الثمانية عشر أو التسعة عشر الأولى في ويلو كانت الاستدامة واحدة من أكثر المخاوف إلحاحاً بالنسبة لي أيضاً. اقتربت بشدة مرات كثيرة من ترك العمل الكنسي لأني أدركت في أعماق قلبي أني لا أستطيع مواصلة العيش على النحو الذي كنت أعيش به على المدى الطويل. وما زاد الطين بلة أني لم أعرف كيف أعدّل مسار خدمتي لكي تنجح - أو حتى إذا كان بالإمكان أن تنجح.

أتذكر أني كنت أقول لنفسي: «لماذا هذا الأمر مستمر؟ أعني أني سأنهار في يوم ما على أي حال، فلماذا لا أنهار الآن؟ فإذا انتظرت، سيزداد وقع ذلك الانهيار. وكلما زاد وقع ذلك الانهيار، وزاد عدد الأشخاص الذين يتضررون، فلماذا إذن أواصل هذا الجنون؟

هل الأمر يسير على ما يرام أو ينتظر وقوع كارثة؟

عندما كنت فتى صغيراً، اعتدت وأصدقائي أن نفك العجلات المعدنية من الزلاجات التالفة ونثبتها في ألواح خشبية رقيقة من الأبلاكاش. ثم نقوم بحمل هذه الزلاجات المصنوعة بالأيدي على أعناقنا ونصعد إلى أعلى تل في المدينة ونأخذ نفساً عميقاً ثم نقفز.

أثناء المئات الأولى من الياردات في نزول التل كان الأمر يناسب أطفالاً في سننا؛ وتسمع صرخاتنا وهتافاتنا تتردد عبر أنحاء المنطقة. ولكن مع اكتساب الزلاجات السرعة تصمت الأصوات فجأة ولا نعود نتجاهل الحقيقة المخيفة: الزلاجات لا تحتوي على فرامل. لا يمكن تجنب ما يوشك أن يحدث وكنا جميعاً ندرك ذلك. ولكي نتجنب أن نلقى مصرعنا كنا نقفز من فوق الألواح، والسؤال المهم هنا: أين سنهبط - هل في منطقة من الأعشاب أم على بقعة من الأسفلت؟

ألعلك تتعاطف معنا في مأزقنا؟

كنا نسعى إلى السرعة أكثر فأكثر أثناء التزحلق من فوق التل، غير أننا نخشى حقيقة أنه كلما زادت سرعتنا، زاد الألم الناجم عن السقوط. وهكذا، على مدى هبوطنا من فوق التل تتنازعنا حقيقتان: السرعة أمر جيد! ولكن العظام المحطمة أمر سيئ!

وهكذا كان بعضنا يتخذ قرارات أكثر حكمة من البعض الآخر.

يتفهم قادة الكنائس حقيقة تعارض الوقائع. فتجد راعياً يشمر عن ساعديه ويبدأ في بناء كنيسة. يبدأ طالبو الرب في المجيء إلى المسيح وسرعان ما ينمون. يبدأ الأشخاص في الانضمام إلى مجموعات صغيرة واكتشاف مواهبهم الروحية ويبدأون في خدمة الفقراء. جميع المؤشرات تتجه إلى أعلى، وهذا أمر جيد ومثير وملهم. ولكن عندئذ

تبدأ الميزانية والمباني في الارتفاع، ويتصاعد الإيقاع، وتبدأ معدلات الضغوط والمسئوليات والضغط في الارتفاع أكثر فأكثر.

وتبدأ في الشعور بأن حياتك تخرج عن نطاق سيطرتك. فإذا واصلت السرعة الارتفاع، فستضطر إلى القفز، وربما لن يكون هبوطك مريحاً للغاية. ويتجلى أمام عينك تصور السقوط والاحتراق: فكلما زادت سرعتك، زاد وقع سقوط، وكلما زاد وقع سقوط، زاد عدد الأشخاص الذين يتأذون.

إذا زاد إيقاع حياتك للدرجة التي جعلت شعوراً بقرب وقوع كارثة يحل محل الشعور بإثارة خدمة المسيح، فمرحباً بك وسط الجمع. إن جميع القادة الكنسيين الذين أعرف أنهم جادون حقاً في خدمتهم لله، ويدركون تمام الإدراك واقعية السماء والجحيم، ويحبون عروس المسيح محبة صادقة، ويؤمنون حقاً بأن الكنيسة المحلية هي رجاء العالم كادوا جميعاً أن يتساءلوا عن مدى ما يمكن أن يصمدوا قبل وقوع «شيء فظيع». كما أن بعض قادة الكنيسة انزعجوا بشدة من شعورهم بالفزع من المستقبل حتى إنهم صاروا يطرحون سؤالاً محورياً: هل من الممكن الصمود تحت وطأة الشدائد المرتبطة ببناء كنيسة منتصرة؟

وإني أرد على أي قائد كنسي يتساءل عن استمرارية الخدمة هي نعم، وبقوة! إذا قمت بالأمر بالطريقة السليمة، فبإمكانك أن تصمد، بل وبإمكانك أن تنجح. وهذا ينطبق عليك أنت أيضاً! وحتى في وضعك!

مدرسة الصمود العليا

ما كنت لأطرح أسئلة عن الصمود بمثل هذه الثقة منذ عشرة أعوام أو حتى خمسة أعوام. ولكنني اليوم أستطيع أن أنادي به اليوم من فوق قمم الجبال. قد صرت في غاية الاقتناع بأن الله قادر على مساعدة كل منا لتتميم ما دعانا لعمله. كما أؤمن بقوة بأنه سينقلنا إلى ما هو أكثر من الصمود، نحو الاستمتاع، وإلى ما هو أكثر من التحمل، نحو الانتصار، هذا إذا كنا مستعدين لاكتساب قدر قليل من التعلم.

لهذا، اسمح لي بأن أضمك إلى مدرسة الصمود العليا.

الطريق الأول: اجعل دعوتك أكيدة وحافظ على تركيزك

إن جعل دعوتك أكيدة يعد من فصول ١٠١ ولكن إذا أردت المواصلة حتى النهاية، فيجب أن تجيد المادة الموجودة في هذا الفصل الذي يهدف إلى مساعدتك على ما دعاك الله لعمله في هذا العمل. ويقوم هذا المنهج على ما جاء في ٢تيمو ٤: ٥ب حيث يقول بولس الرسول "تمم خدمتك".

تمم خدمتك – لا أكثر ولا أقل.

ماذا يعني بولس الرسول بقوله "تمم خدمتك"؟

يعني أن تتمم الخدمة المحددة التي كلفك الله بها، وليس الخدمة التي تحلم بها في نوبة من نوبات شعورك بالعظمة، ولا الخدمة التي تمنحك الشعور بالمسئولية عن خلاص العالم بأكمله، ولا الخدمة التي تجبرك عن مخالفة الاستعداد الذي خلقك الله عليه، ولا الخدمة التي تبعدك عن ملء إيمانك فيسيطر الخوف والقلق على حياتك اليومية.

تمم خدمتك؛ تلك الخدمة التي تنبع من روح صادقة من التواضع والخضوع؛ الخدمة التي تتماشى مع الدور المحدد الذي كلفك به الله في إطار منظومة الفداء في هذا العالم، الخدمة التي تتناسب مع ما لديك من مواهب روحية وميول ومواهب، الخدمة التي تتناسب مع ملء الإيمان الذي أعطاك الله إياه.

تمم خدمتك.

إن القادة المؤمنين الذين تحدثت معهم كانوا ممن تحملوا شرف مسئولية الخدمة على مدى عشرين أو ثلاثين أو أحياناً أربعين عاماً، وهم في أغلب الأحيان لا يرجعون استمرارهم إلى أشياء معينة قاموا بها وإنما إلى الأشياء العديدة التي لم يقوموا بها. وعندما أهنئهم بإنجازاتهم الكثيرة، يسرعون فيذكرونني بكم الأشياء التي لم ينجزوها، فيقول الواحد منهم "لو عرفت كم فرص الخدمة التي رفضتها، فعلى الأرجح أنك لن تهنئني!"

غير أن هؤلاء القادة يعتبرون من أكثر القادة الذين أعرفهم من حيث الحكمة. إنهم يعرفون أن السبيل إلى مواصلة القيادة هو المحافظة على التركيز، كما يعرفون أن أثمن شيء يمتلكه القائد هو إرادة "الرفض"، كما يعرفون أن هذه الإرادة تحتاج إلى

ممارسة في كل مرة أتيحت لهم الفرصة مهما كانت القضية نبيلة، وإنما يمكن أن تجعلهم يحيدون عن المهمة التي كلفهم الله بإنجازها. لقد تعلم الواحد منهم أن يقول "لا، فهذه ليست دعوتي، هذه ليست مهمتي. أنا واثق أن السماء كلفت شخصاً ما بعمل ذلك، ولكنه لست أنا".

أثناء إحدى الفترات العصيبة بينما كنت أصارع مع توسيع نطاق إمكاناتي، علقت عبارة شهيرة على بابي تقول: "أي جزء لا تفهمه من كلمة "لا"؟ وهكذا، على مدى العام بأكمله كان كلما دلف أحدهم من الباب وقال لي: "يا بيل، تحتاج أن تفعل هذا، أو ذاك..." فإني أكتفي بأن أشير إلى الباب وأقول: "هل ترى هذه اللافتة؟ اقرأها. دعوتي الأساسية أن أكون راعي كنيسة محلية. فإذا سألتني هل أنا ملتزم ببناء مجتمع يعمل بموجب الكتاب المقدس في ساوث بارينجتون، بولاية إلينوي، فالإجابة هي نعم. أما بالنسبة لأي سؤال آخر، فالإجابة هي لا".

شعرت في السنوات الأخيرة بالدعوة لمحاولة كنائس أخرى. لهذا، فإن دعوتي الملحقة هي خدمة اتحاد كنائس ويلو كريك. أما فيما يتخطى هذه الرؤية فإجابتي المعتادة هي "لا". لا أقيم حفلات عشاء إداري. ولا أتكلم نيابة عن شركات. لا أقيم لقاءات للرجال، ولقاءات نهاية الأسبوع لمشورة الزواج، أو قوافل لنشر رسالة الإنجيل، أو رحلات للأراضي المقدسة.

بكل احترام أرفض كافة الفرص التي تأتي في طريق باستثناء النذر اليسير. وبقدر المستطاع من الأدب، أوضح للشخص الطالب أن ما يطلبه مني لا يتماشى مع دعوتي الأساسية. فإذا استثمرت طاقتي فيما يطلبه مني، فهذا سيحرمني من الطاقة اللازمة لعمل ما كلفني الله بعمله، وهذا ما لا أريده أن يحدث.

نحتاج بصفتنا قادة الاتكال بقوة على وعد الله بأننا إذا حافظنا على تركيزنا وتممنا دعوتنا، فإنه سيمنحنا القوة على الصمود. هذا هو إلهنا! نقرأ في أخبار الأيام الثاني ١٦: ٩ "لأن عيني الرب تجولان في كل الأرض ليتشدد مع الذين قلوبهم كاملة نحوه". وهذه الآية تعني بالنسبة لي أنه إذا أطاع القائد بالكامل دعوة الله لحياته، فإن الله سيؤيده بقوة لإتمام تلك الدعوة.

في أحلك أوقاتي حينما كنت أشعر برغبة في أخذ قفزة عملاقة، كنت أعتمد دائماً على إيماني الراسخ بأن المهمة التي كلفني بها الله قابلة للاستمرار - إذا سعيت لتحقيقها بصورة صحيحة. كنت دائماً على يقين تام بأن الله يعلم ما يفعله وهو لا يعبث بحياتي. لهذا، حينما كانت حياتي تبدو وكأنها تهوى، فإني أحاول البحث عن شيء ربما أقوم به بطريقة خاطئة. بالطبع كان هناك دائماً فرصة للإصلاح.

أحد الأسباب الأخرى التي حالت دون تركي الخدمة حتى في أحلك الأوقات أني لم أشأ قط خيانة ذاك الذي منحني الحياة والخلاص والوعد بالأبدية. ظلت كلمات بولس الرسول تتردد في مسامعي على مدى ثلاثين عاماً تقريباً: تمم خدمتك. لا تنسحب. اكتشف ما ينبغي عمله لاستدامة حياتك في الخدمة لأن الانسحاب ليس خياراً مطروحاً.

على مدى السنين طرح عليّ قادة مؤمنون أسئلة عن الدعوة: هل أنا في المكان المناسب؟ هل تعتقد أني أقوم بالعمل المناسب؟ هل أعدني الله للقيام بهذا؟ هل تعتقد أن الله يدعوني إلى الانتقال إلى تحدٍ جديد؟ وكانت إجابتي المعتادة: "لماذا تسألني أنا؟ هذا سؤال توجهه إلى الروح القدس. عليك أن تفعل الشيء نفسه الذي يجب أن أفعله للحصول على إجابة واضحة بشأن هذا الأمر المتعلق بالدعوة: لتفتح قلبك أمام الروح القدس وقل له: "يارب لتكن قائد حياتي. أنت هو الفخاري، وأنا الطين. عرفني طريقك. تكلم يارب فإن عبدك سامع".

يجب أن يتعلم كل قائد هذا الاعتماد على الروح القدس. فإن فعلت ذلك، فإن الله سيؤكد دعوتك، وسيمنحك اليقين في دعوتك القوة التي تحتاجها للثبات.

الطريق الثاني: الصمود من خلال تنمية الشجاعة القادرة على التغيير

هذا طريق مستوى ٢٠١ في المدرسة العليا للصمود. وهذا الطريق سيوسع آفاقك ويجعلك تنمو على نحو لم تكن لتختاره في الأوضاع المعتادة. سيتحتم عليك أيضاً مواجهة أجزاء من نفسك لم تكن لتواجهها في الأوضاع المعتادة. يستمد منهج هذا

الفصل مادته من كلمات بولس الرسول في ١تيمو ٤: ١٦ "لاحظ نفسك والتعليم". فيما يلي صياغتي التوضيحية لهذه الآية: "افحص نفسك وافحص حياتي. ثم غير ما تحتاج إلى تغييره لتخفيف عبئك ومساعدتك لتحقيق النجاح في دعوتك".

أصوات مثل الفطرة السليمة، أليس كذلك؟

إذا تحدثت إلى قادة لم يعودوا في مضمار السباق، فسوف يُقر عدد مدهش منهم عن استحياء "كنت في حاجة إلى أخذ مزيد من الوقت المستقطع. ليتني شاركت حمل الوعظ. ليتني قمت بتكوين فرق تساعدني. ليتني طلبت زيادة في الراتب. ليتني حصلت على مزيد من التدريب. ليتني قمت بتعديل جدول أعمالي اليومي. كنت في حاجة إلى قائد شخصي. ليتني التحقت بمجموعة للمساءلة. ليتني حصلت على قدر من المشورة. ليتني مارست رياضة الجولف".

قصص لأشخاص لم يتغيروا

لن أنسى الإفطار الذي تناولته ذات مرة مع راعٍ شهير وقع في ورطة أخلاقية. كان اهتمامي الوحيد أن أصير أخاً بالنسبة له وأعرفه بأنه مهم بالنسبة لله.

في ذلك الصباح جلست مقابله في المطعم وسألته: "كيف تعول أسرتك؟"

هز كتفيه وقال في نبرة مليئة بالحزن: "لعلك تعرف أن الأسرة تركتني".

قلت في هدوء: "يؤسفني سماع هذا. لم أكن أعرف. فكيف إذن تعول نفسك هذه الفترة؟"

حاول صياغة الكلمات، ولكنها توقفت في حلقه. وأخيراً تنهد قائلاً: "أبيع أحذية". ثم دفن وجهه بين يديه وانتحب.

بدون أية إساءة لبيع التجزئة، ولكن هذا القائد لم يكن مدعواً لبيع أحذية للقدمين. لقد أمضى سنوات طويلة في حب التحدي والإثارة والشبع الذي شعر به كقائد للكنيسة. ولكن في ذلك الصباح وعلى مائدة الإفطار أدرك أنه لن يستأنف مهامه الرعوية مرة أخرى. وبعد أن استرد رباطة جأشه، بدأ يستعرض قائمة طويلة من التعديلات التي كان أحرى به أن يجريها في حياته ليصل إلى نتيجة مختلفة جذرياً. غير أن ما زاد

عمق ألمه في ذلك الصباح أنه فكر في إجراء تلك التغييرات منذ سنوات، ولكنه لم يفعلها.

عندما أسأل قادة تسببوا في حرمان أنفسهم من الخدمة عن سبب عدم إجراء تغييرات تجعل حياتهم أكثر استمراراً، فإن الإجابة التي كثيراً ما أسمعها هي: "لم تواتني الجرأة. لم أكن شجاعاً. لم أرد أن أضايق أحد. كنت أعرف أن تقييم الآخرين لي سيتراجع. كنت أخشى أن يعتقد الناس أني غير ملتزم أو أني أرفض الاحتمال والتضحية. لم أرد أن أجعلهم يعتقدون أني لا أجيد التعامل مع الفريق".

وعندما أسأل مثل هؤلاء الأشخاص عما كان بإمكانهم القيام به بطريقة مختلفة إذا أتيحت لهم البدء من جديد، فإن أسمع الإجابة نفسها في كل مرة: "سأفحص حياتي وأجري التغييرات اللازمة لزيادة فرص استمراري. عندئذ أترك السفن تقف حيثما ينبغي. ومن المرجح أن سأثير ضيق بعض الأشخاص وبعض المناقشات الحادة، ولكني على الأقل كنت سأستمر في الخدمة حتى اليوم".

يتمنى هؤلاء الأشخاص لو أنهم فعلوا الأمور بطريقة مختلفة.

لا أعرف رأيك فيّ. فربما أبدو من بعيد غير متقبل للنقد، ولكني لست كذلك. في واقع الأمر لدي حساسية كبيرة تجاه استياء الآخرين. لقد كدت أحطم حياتي وزواجي وخدمتي وحالتي الصحية بسبب عدم رغبتي في المخاطرة بتعرضي لعدم رضا الناس عني. ولا أبالغ إذا قلت إن أكثر النقاط حساسية بالنسبة لي هي: عمل شيء يدفع الناس إلى التشكيك في استعدادي لدفع ثمن كوني تابعاً مكرساً للمسيح.

تغيير إيقاع حياتي

في أوائل الثمانينيات لم أعرف راعياً يأخذ إجازات صيفية للدراسة. لم يكن هذا الأمر معروفاً في دوائري. ولكني أدركت أني في حاجة إلى أخذ قسط من الراحة. أتذكر أني ذهبت إلى الشيوخ وأوضحت لهم أن السنوات السبع الأولى التي قضيتها في ويلو أخذت مني الكثير. فبعد أن كنا مجرد حفنة صغيرة من شباب المدرسة الثانوية صرنا عدة آلاف في ظل ميزانية قائمة على الترشيد في مبان مؤجرة وفريق عمل معظمه

من المتطوعين. كما أن الصعاب المتراكمة التي ارتبطت بهذا تركتني مستنزفاً نفسياً ومنهكاً جسدياً. كان السبيل الوحيد الذي رأيت أنه يساعدني على الخروج من هذا النفق هو إيجاد مكان أختبئ فيه عدة ساعات بعيداً عن الكنيسة أستطيع أن أصطحب فيه أسرتي لبضعة أسابيع قليلة حتى أعيد استجماع قوتي.

كنت أتوقع تأييداً فورياً لطلبي الإجازة، ولكني لم أحصل عليه. ولا أنسى نظرة التردد التي شاهدتها في عيون الشيوخ؛ فرغم أنهم كانوا مهتمين بحق بي وبأسرتي، فقد كانوا يدركون أيضاً مدى أهمية دوري القيادي أثناء تلك الفترة. كنا في إطار تنفيذ مشروع يتكلف عدة ملايين من الدولارات، وكان المال قليلاً، وشعب الكنيسة يشعرون بالفعل بضخامة حجم التحدي. كان الشيء الوحيد الذي سيتسبب فيه غيابي هو زيادة الأوضاع سوءاً. غير أن الشيوخ أدركوا أني أوشك على الانهيار تماماً، لهذا كانوا بالحكمة (والنعمة) التي جعلهم يمنحوني إجازة لمدة ثلاثة أسابيع.

بعد أن أخبرت الكنيسة بنيتي على أخذ إجازة، تلقيت خطاباً لاذعاً من أحد الأشخاص في الكنيسة: "من تظن نفسك؟ تقف أمام الكنيسة وتدعونا إلى أن نضحي ونخدم ونعطي – ثم تهرع إلى أقرب شاطئ. هل تعد نفسك استثناءً لقانون التكريس؟ أعمل في شركتي منذ خمسة عشر عاماً وهل تعرف عدد أيام إجازتي السنوية؟ عشرة أيام فقط. مازلت راعياً في بداية حياته ورغم ذلك تأخذ إجازة صيفية لمدة ثلاثة أسابيع؟ كفى عبثاً!" وهكذا استمرت نبرته.

انهرت، واستندت على كرسي مكتبي ذي الصرير وشعرت بالدوار.

بدأت فكرة إلغاء إجازتي التي كنت في مسيس الحاجة إليها تراود ذهني. وتفجر في داخل كبرياء جسدي حتى إني بدأت أفكر في مواصلة العمل حتى الموت. قلت في نفسي: "سأريك. أتريد أن ترى التكريس؟ سأجاهد إلى أن أصل إلى القبر أو مستشفى المجانين ... أيهما أولاً. سيثبت هذا للجميع إثباتاً قاطعاً أن تكريسي حقيقي!

ولكن بعد مرور عدة ساعات هيمنت على ذهني أفكار أكثر اعتدالاً. فمزقت خطابه وعدت إلى منزلي للمساعدة في الاستعداد لإجازتي.

بدون مبالغة على الأرجح أن هذه الأسابيع الثلاثة أنقذت أسرتي وخدمتي، ومهدت

الطريق لأخذ إجازة سنوية أقضيها مع زوجتي وأبنائي ساعدتني على الاستمرار لمدى ما يزيد عن عشرين عاماً. أستطيع أن أقول بأمانة إني ما كنت سأواصل خدمتي الرعوية لولا تلك الإجازات الصيفية، ولما استمرت أسرتي تلك الفترة. غير أن استجماع الشجاعة لأخذ تلك الإجازة الأولى كان من أصعب الأمور التي قمت بها في حياتي.

بالمناسبة بعد بضعة أسابيع من عودتي من تلك الإجازة الأولى، جاء إلي الشخص الذي أرسل ذلك الخطاب (مازلت أعتبره بمثابة مرسل المتفجرات في ويلو) ليتحدث معي في قاعة الاجتماعات. قال لي: "هل تتذكر ذلك الخطاب الحقير الذي كتبته؟ كنت في حالة مزاجية سيئة في ذلك اليوم. وكنت في حاجة إلى التنفيس عن غضبي. أتمنى ألا تكون أخذت ما جاء فيه على محمل الجد، وأتمنى أن تكون قد قضيت إجازة رائعة".

وأثناء قيادة السيارة في طريق عودتي إلى المنزل في ذلك اليوم قلت في نفسي: كدت أحطم حياتي بسبب خطاب واحد من شخص لم يقصد ما كتبه. كم أن الأمر مخيف!

بعد مرور سنوات كنت أتناول العشاء مع راعٍ سابق ومؤلف شهير على المستوى الدولي تسببت اختياراته الأخلاقية في حرمانه من الخدمة. تتطابق قصته تقريباً مع قصتي باستثناء أن الشخص الذي طلب منه عدم أخذ إجازة كان شماساً في كنيسته. وعندما قوبل طلب هذا القائد بالرفض، لجأ إلى تلك النبرة التنافسية: سأريكم إلى أي مدى تكريسي، وهكذا، واصل إيقاعه المحموم، وأخيراً أوصل نفسه إلى درجة من الإنهاك جعلت انهياره الأخلاقي أمراً يكاد يكون حتمياً.

يا لها من مأساة للملكوت كله.

ولكن لا داعي للأحداث أن تسير على هذا النحو. صحيح أن اتخاذ قرارات صعبة تزيد من استمرار الخدمة الرعوية أمر يتطلب قدراً كبيراً من الشجاعة. ولكننا نستطيع اتخاذ تلك القرارات بل وعلينا اتخاذها.

تغيير أسلوبك في للخدمة

في أوائل التسعينيات وصلت إلى نقطة انهيار أخرى. كان حمل الخدمة في ويلو قد

بدأ يرهقني. كنت أعلم في خدمتي عبادة في منتصف الأسبوع وأربع خدمات في العطلات الأسبوعية ناهيك عن خدمات الإجازات، واجتماعات فريق العمل، ولقاءات القادة، ومؤتمرات قادة الكنيسة. وكانت جميع أوقات اليقظة اليومية تقريباً تنقضي بين الدراسة من أجل الخدمات التعبدية وكتابة الرسائل والصلاة من أجل الخدمات التعبدية وتقديم هذه الخدمات وتحديد الدروس المستفادة من تقديم تلك الخدمات.

وبدأت أنظر لنفسي وكأني ماكينة تقديم عظات، بل وكنت أمزح مع أبنائي: "أحتاج بعض الأمثلة لكي أستخدمها في العظات. افعلوا شيئاً يليق بالخدمة. مهما كلفكم الأمر افعلوه - حتى إذا طردتم من المدرسة. أريد مادة فحسب!"

ولكني أدركت أخيراً أن طاحونة الوعظ التي تطحنني لم تعد موضع مزاح؛ فقد كانت تستنزفني نفسياً وروحياً. وبدأت أرتعب من مجرد أن تخطر ببالي فكرة تلقي تكليف آخر. بدأت تستهويني فكرة العودة إلى السوق بل وبدأت أستمتع ببضعة عروض من أصدقاء في مجال العمل قبل أن أدرك أن ما وراء هذا كله: الإفراط في التعليم.

لم يغير الله دعوته؛ فمازالت لدي الغيرة الشديد على الكنيسة المحلية. كنت مقتنعاً بعد بأنها الأمل للعالم. كل ما في الأمر أني لم أعد أحتمل فكرة أني كل يوم طوال عمري الباقي أني سأبتعد ولو لفترة أقصاها ثلاثة أيام عن تقديم عظة جديدة تماماً.

لهذا، قررت في يوم من الأيام أن أنتقل إلى حل المشكلة وصليت إلى الله كي يهبني إبداعاً. كنت على مدى ساعات قد قمت بصياغة اقتراح حول مفهوم التعليم من خلال الفريق. كانت الفكرة تقول بأن أقيم فريقاً من الرجال والنساء الذين يمتلكون موهبة التعليم الروحية. ثم أدربهم إلى المدى الذي لا يعود الشخص الذي يعلم في أية مناسبة يمثل مشكلة بالنسبة لشعب ويلو. كان الاقتراح يقضي بأن أقود الفريق وأقوم بمهام التعليم المطلوبة مني، وواصل القيام بجزء من التعليم. غير أني شعرت بأن مشاركة العبء هو السبيل الوحيد الذي يجعلني أواصل الخدمة.

أسرعت بالفكرة إلى بعض أصدقائي من الرعاة ومستشاري الكنيسة. ولكن ما صدمني أن الجميع تقريباً استنكروا الفكرة. حذروني: "لن تنجح هذه الفكرة. فالكنائس لاسيما الكبيرة منها تحتاج إلى متكلم واحد". وقال آخرون: "المنبر حق يقتصر على

الراعي الرئيسي. والمشاركة ستتسبب في حدوث كارثة". تلقيت تعليقات سلبية من جميع السلطات الكنسية المحترمة التي تحدثت معها عن الأمر. وعندما ناقش شيوخ كنيستنا الفكرة أحبطتهم آراء الخبراء. ولكنهم كانوا يدركون أني كنت أنهار سريعاً ولم تعد لدينا آراء أخرى مطروحة. لهذا، طلبت معونة الله وعقدنا العزم على تنفيذ الفكرة.

وعندما شكلنا فريق التعليم وبدأنا في مشاركة أعباء الخدمة، كانت الاستجابة متوقعة: "لم أسمع سوى بيل على مدى ١٥ عاماً. ولا أريد أن أسمع سواه. من هذا الشخص الجديد؟ ما الذي جعله يصعد إلى هناك بينما يجلس بيل في الصف الأمامي؟" وعقدت المقارنة التي لا مفر منها بل وانخفض الحضور حينما كان معلمون معينون يقدمون سلسلة خدمات مرتين أسبوعياً، ولكننا واصلنا المسيرة، وثابرنا على تدريب المعلمين الجدد والصلاة من أجل أن يمنح الله الشعب نضجاً.

بعد مرور عشرة أعوام لا نشعر بأي ندم تجاه فكرة التعليم بواسطة الفريق. ولم يقتصر الأمر على قبول شعبنا لها، وإنما تبنوها. وأشك في أن أي شخص في كنيسة ويلو يود العودة إلى أيام المتكلم الوحيد.

ما أقصده هنا مرة أخرى أن الاستمرار يتطلب تفكيراً متعمداً يفكر في الحلول والشجاعة لانتهاج أساليب جديدة حينما تواجه رفضاً. في أغلب الأحوال يبدو الثمن باهظاً ولكنه في نهاية الأمر يستحق العناء.

إجراء تغييرات شخصية صعبة

من أصعب التغييرات التي اضطررت لإجرائها هو تغيير شخصي. وقد ارتبط هذا التغيير بيّ أكثر من ارتباطه بالكنيسة. كان تعديلاً لعالمي الداخلي. كان بعض من أصدقائي يشجعونني على طلب مشورة شخص مؤمن متخصص ولكني كنت أرفض. بالتأكيد كان الكبرياء جزءاً من السبب في التردد، ولكني كنت أخشى على سمعة أسرتي وكنيستي. كنت أخشى ألا يفهم الشعب الأسباب التي دفعتني لطلب المساعدة.

ولكني أخيراً قررت الذهاب، وبالتأكيد بدأ مكتبي في غضون أسابيع من أول ميعاد

في تلقي مكالمات من أماكن مختلفة عبر البلاد بل ومن أنحاء العالم: "هل حقاً يعاني بيل هيبلز من انهيار نفسي؟" فيجيب مساعدي: "إنه يقابل مشيراً مؤمناً بشأن مسائل تتعلق بنموه الشخصي" فيرد المتكلم: "حسن، لقد سمعنا أنه انهار!" أو "سمعنا أن زواجه ينهار".

زاد سماع هذه الإشاعات من صعوبة التحدي الصعب في حد ذاته المتمثل في الجلوس في غرفة انتظار في مكتب مشير مؤمن متخصص. ولكن كان في الأمر أمور كثيرة معرضة للخطر. أدركت أنه ما من سبيل آخر لمواصلة قيادة كنيستنا وتعليمها وتنميتها بينما في داخلي أشياء كثيرة محطمة وتموج في داخلي. كان لابد أن أمضي بعض الوقت في إعادة جمع أشلاء نفسي إذا أردت البقاء في الخدمة. ورغم صعوبة تلك الفترة، فبدون الأفكار التي تلقيتها والشفاء الذي اختبرته من خلال المشورة لما استطعت الوصول إلى الخدمة المليئة بالفرح، والتي اختبرتها بقية فترة التسعينيات والألفية الجديدة.

الفكرة التي أود التركيز عليها مرة أخرى هي أن كل تغيير كبير أجريته لضمان استمرار الحياة في الخدمة كان حرجاً وصعباً ومؤلماً. فقد كانت المجازفة بالتعرض لاستياء الناس وإيذاء الكنيسة من الأمور الواقعية والمخيفة بشدة. شعرت أكثر من مرة أني في تمام الثقة من نحو صحتي.

دعونا أشير إلى مثال آخر لمأزق مكافأة المخاطرة. بعد أشهر من المواعيد طلب مني المشير أن أتأمل كافة أنواع الترفيه الذي أمارسه وأحدد أيها يجدد نشاطي أكثر ولماذا.

قلت له: "لا يتطلب الأمر تأملاً، أستطيع القول بسهول إني لا أقوم بشيء على سبيل الترفيه".

بعد أن تغلب المشير على دهشته قال لي: "بيل، ينبغي أن تبدأ على الفور".

عندئذ بدأت فكرة الإبحار تراودني من جديد. عندما كنت طفلاً كنت أتسابق مع قوارب صغيرة بصحبة والدي، وفي فترة حداثتي كنت أمضي فترات الصيف في مدينة صغيرة تقع على ساحل بحيرة متشيجن حيث تعلمت الإبحار بالسفينة آن جيل Ann

Gail وهي سفينة يصل طولها إلى خمس وأربعين قدماً كان والدي قد اشتراها في أيرلندا وأبحر بها عبر المحيط. كانت رياضة الإبحار إلى حد كبير أكثر الأنشطة الترفيهية التي تشحذ طاقتي. ولكني تركتها فجأة حينما مات والدي إثر نوبة قلبية وبيعت سفينة آن جيل.

بعد عدة أسابيع من إصغاء المشير لمدى حبي لرياضة الإبحار وإحجامي عن استئنافها، استطاع بلطف انتزاع الحقيقة وراء خوفي من العودة إلى مزاولة تلك الرياضة. وما تفوهت به أدهشني أنا أيضاً. قلت له: "إذا حدث واشتريت قارب إبحار، فسوف تلتقط بعض المجلات صوراً له وتجعله يبدو وكأنه ضعف حجمه. وستسميه "يختاً" ويحولون الأمر إلى فضيحة كبيرة، عندئذ ستضطر كنيسة ويلو وقادتها إلى التعامل مع هذا الأمر ... لهذا، انس الأمر برمته! لقد ولت الأيام التي يمكنني فيها مزاولة رياضة الإبحار".

هز المشير رأسه وقال: "أشعر أنك تتخذ قرارك من منطلق الخوف. صحيح أن بعض الأشخاص قد لا يوافقون على فكرة امتلاك راعٍ لقارب، وصحيح أن هناك احتمالاً لصدور تقارير إعلامية تشوه الحقيقة، ولكنك إذا كانت آراء الآخرين تشغلك حقاً، فكِّر في موقفك حينما تجد نفسك في مشغل نسيج وأنت في سن الأربعين".

"بيل، أنت في حاجة إلى التخطيط لعمل ترفيهي يبث النشاط في حياتك بصورة منتظمة إذا أردت أن تحافظ على صحتك على المدى البعيد؛ فهكذا خلقك الله. أقترح عليك الانتقال من جانب الخوف في هذه المعادلة إلى جانب الإيمان وتبدأ البحث عن قوارب!"

بعد عدة أشهر اشتريت أنا ولين قارباً مستعملاً يبلغ طوله خمساً وثلاثين قدماً وأجريت له عملية إصلاح شاملة. أدخل هذا القارب إلى حياتي بهجة لم أكن أتخيلها. وعلى مدى السنين كنت في كل مرة أصطحب فيها أفراداً من شعب كنيسة ويلو لمزاولة رياضة الإبحار ونصل إلى القارب، فإني أشير إليه وأقول: "أترون هذه الكتلة من الفايبرجلاس (الزجاج الليفي)، لقد أنقذت خدمتي!" وهذا ما فعلته من بعض الأوجه. في أغلب الأوقات التي أقضيها وقتاً منفرداً على متن القارب أشعر وكأن الله يبتسم في

وجهي، أشعر وكأنه يقول لي: "بيل، أنت أكثر من مجرد آلة تقوم بالخدمة، أنت ابني. لقد صنعتك ووهبتك أن تحب الرياح والمياه وحركة الأمواج. وعندما تكون على متن هذا القارب وتبحر وتحب حياتك، فإني أبتسم أيضاً - وابتسامتي تملأ السماء".

وفي داخلي أرتجف حينما يخطر ببالي الحال الذي كان من الممكن أن أكون عليه اليوم لو لم أسمح لنفسي بالعودة إلى مزاولة رياضة الإبحار من جديد.

والآن، وبينما أقف على مشارف عقدي السادس وبعد مرور ثلاثين عاماً من الخدمة، تبدو حياتي أكثر قابلية للاستمرار عن أي وقت مضى. ومن النقطة التي أقف عندها يبدو مستقبلي مشرقاً. وزواجي وعلاقاتي الأسرية تمنحني سعادة جمة، وطاقتي للخدمة والحياة تتزايد في داخلي، وحماسي الموجه للكنيسة العالمية ينمو، ومحبتي لله وللعبادة وللبعيدين عن الله تزيد كل عام عن سابقه.

أستطيع أن أواصل هذا النوع من الحياة بل وأحبه. هذا هو أيضاً نوع الحياة الذي طالما تمنيت أن يختبره كل قائد كنسي. في يو ١٠: ١٠ يصف الرب يسوع هذا النوع من الحياة بأنه "حياة أفضل". كم أشتاق إلى اليوم الذي لا يكتفي فيه رعاة الكنائس وقادتها بأن يعظوا بهذه الكلمات للآخرين وإنما يتخذوا قرارات صعبة منظمة للحياة تجعل من هذه الكلمات وصفاً لخبرتهم اليومية.

كيف تتعامل مع الأشياء التي لا تستطيع تغييرها؟

في كل مرة أشجع القادة على تغيير كل ما يستطيعون تغييره لجعل الحياة أكثر قابلية للاستمرار، أدرك أن هناك بعض الأشياء التي لا يستطيعون تغييرها. فما الحل؟ أعرف رعاة قادتهم دعوتهم إلى بناء كنائس في مناطق تعاني فقراً مدقعاً أو صراعات عنصرية أو مزقتها الحروب. على الأرجح أن تغيير الظروف المحيطة بحياتهم يحتاج إلى أجيال. فما الحل إذن؟ أعرف قادة كنسيين آخرين تقاوم طوائفهم أي تغيير وتصدر قرارات متصلبة ورجعية، فما الحل؟

عانى بولس الرسول من حالة مرضية مزعجة وصفها بأنها "شوكة"، ورغم أنه صلى إلى الله من أجل أن يزيلها، ولكن من الواضح أنه لم يتخلص منها. وكلما زادت معرفتي

بقادة مسيحيين آخرين، زاد اقتناعي بأننا جميعاً تقريباً نعاني ظرفاً مزعجاً واحداً على الأقل نعجز عن تغييره - شوكة تجبر كلاً منا أن يلجأ يومياً إلى الله طالباً "يا رب، عالج الأمر. إنه يؤلمني اليوم من جديد. بالنسبة لحياتي أنا لا أفهم لماذا لا تزيل هذا الأمر. ولكن عدم فهمي لأنك هو الله وأنا هو أنا. لهذا، فإني أضع ثقتي فيك في يوم جديد".

كيف تتعامل مع شوكة؟ تحدث مع الله عنها، عبر عن إحباطك، اصرخ وابك إن اضطررت لذلك. ولكن تمسك أخيراً بكلمات بولس الرسول "تكفيك نعمتي" (٢كو ١٢: ٩).

أحد السبل الأخرى التي يمكنك التعامل بها مع شوكة ما هو أن ترفض النظر إلى بقية حياتك من منظور أحادي زمني، وإنما تقسم حياتك إلى مراحل قصيرة وتصلي "يا رب، كل ما أحتاج إليه هو أن أثق في إعانة قوتك على مدى أربع وعشرين ساعة أخرى. ساعدني لكي أحتمل هذه الشوكة حتى غروب الشمس...سنتعامل مع الغد حينما يأتي".

أصدقائي، هذا الأسلوب ينجح، فقد اتبعته على مدى سنين؛ فهو يبني الإيمان والشخصية، وينمي اعتماداً حقيقياً على الله (وهو أمر إيجابي)، كما يزيد ثقتنا في أننا نستطيع التحمل على المدى الطويل.

الطريق الثالث: الصمود من خلال اكتشاف أشخاص آمنين

الدرس التالي هو طريق مستوى ٣٠١٣٠١ Level في المدرسة العليا للصمود، وبصراحة شديدة يعد هذا الدرس جزءاً من المنهج الذي لا يجرؤ معظم القادة المسيحيين على الاقتراب منه.

ويبنى هذا الدرس على ما جاء في غل ٦: ٢ "احملوا بعضكم أثقال بعض وهكذا تمموا ناموس المسيح". عندما أتقابل مع قادة ظلوا يقودون بحماس لفترة طويلة، فإنهم عادة ما يخبرونني (بتفصيل بياني) عن الوقت الذي انتقلوا فيه من الاتكال على الذات والاستقلالية إلى أشخاص يعتمدون اعتماداً كبيراً على المجتمع. وعادة ما يتحدثون عن نقطة انهيار حينما بلغ إحباطهم ذروته بينما بلغ يأسهم أدنى درجاته . ولكن في اللحظة

التي أوشكوا فيها أخذ خطوة مصيرية قرروا أن يقولوا كلمة بسيطة: "ساعدني". قال الواحد منهم لشخص يثق به "أرجوك ساعدني. هذه المشكلة تحطمني، ولا أستطيع التعامل معها بمفردي. لابد أن يساعدني أحد في حمل هذا العبء".

حتى إن الرب يسوع الذي هو أقوى قائد عاش على هذه الأرض بأساً قال لمجموعة صغيرة من أصدقائه: "نفسي حزينة جداً إلى درجة الموت. هلا مكث معي بعض منكم؟ هلا بقيتم معي؟ هل يمكنكم أن تساعدوني؟" (مت ٢٦: ٣٨ - بتصرف).

اعترف الرب يسوع طواعية باحتياجه لأشخاص آمنين. وفي نهاية الأمر علينا كلنا بصفتنا قادة أن نحتذي بمثاله؛ فقابلية الاستمرار تفرض ذلك.

أنا أول من يقر بأن العمل الكنسي يتسبب في خلط في عالم العلاقات أكثر من أي مجال عمل آخر. فمن المتوقع منا بصفتنا مؤمنين أن نحب بعضنا بعضاً، وأن نكون أخوة وأخوات، ونصلي من أجل بعضنا البعض، ونقدم الدعم والرعاية لبعضنا البعض. ولكن خذ قائداً كنسياً جانباً واسأله الأسئلة التالية: "هل لديك حقاً شخص آمن تستطيع اللجوء إليه في أوقات الشدة؟ هل لديك شخص تستطيع أن تعترف له بأفكارك حول ترك الخدمة؟ هل هناك شخص تستطيع الاعتراف له بالخطايا التي تواصل الهرب منها وقد صارت تطاردك من جديد؟ هل هناك شخص تستطيع أن تثق به لدرجة تكفي بأن تخبره بأي شيء؟"

أدعوك أن تطرح هذه الأسئلة على مئات القادة المسيحيين وستجد أن نسبة مزعجة منهم سيحملقون ناظرين إلى أسفل ويقولون: "كلا". قد يقول الواحد منهم أن لديه شريك صلاة أو أنه يشارك بشكل منتظم في إحدى المجموعات الصغيرة، ولكن عدد قليل جداً من قادة الكنائس يستطيعون تخيل التواصل مع مجموعة قليلة من الأصدقاء على نحو يتسم بالخصوصية الشديدة.

وهذا الأمر يقلقني بشدة، فلا أريد أن أتنبأ بالسوء، ولكني أخشى أن عدداً كبيراً من قادة الكنائس سيختفون وبصورة مأساوية من صفوف قيادة الملكوت ما لم يُلزموا أنفسهم باكتشاف أناس آمنين والاعتماد على تلك العلاقات. لم تُصمم قلوبنا للتعامل بمفردها مع شدائد الخدمة وصدماتها، وإنما نحتاج إلى الالتصاق بمجموعة صغيرة

من الأشخاص الذين يستطيعون مساعدتنا على تحمل الأعباء الثقيلة لحياتنا.

عرفت مؤخراً عن قائد مسيحي ذي مكانة مرموقة تم استقصاؤه نهائياً بسبب مشكلة أخلاقية. كنت معه مباشرة قبل أن تصير مشكلته علانية. لم أكن أعرف المشكلة التي كان يواجهها، ولكني شعرت أن في حياته مشكلة. طرحت عليه بضعة أسئلة تدقيقية إلى حد ما في محاولة لجعله يصارحني، ولكن كان من الواضح أنه لم يكن مستعداً لهذا الأمر. سألت في تمعن عن استعداده للجوء إلى مشير مسيحي، ولكنه استنكر اقتراحي واعتبرني مبالغاً.

قال لي: "أنا بخير". وبهذا، أغلق باب النقاش.

عندما وصلني خبر سقوطه، هززت رأسي ورددت عبارة سخط اضطررت إلى الاعتراف بها فيما بعد. كم من القادة الذين سنفقدهم قبل أن نقر باحتياجنا للجوء إلى العلاقات الآمنة؟

تعلمت بمرور السنين أن لا أملك القوة الكافية لمواجهة صعاب العمل الكنسي بمفردي، ففضلاً عن دعم زوجتي وأولادي أحتاج إلى دعم أصدقاء قريبين. أحتاج إلى دائرة صغيرة من الأخوة والأخوات الذين أستطيع أن أناقش معهم التجارب التي أتعرض لها لئلا أسقط أمامها. أحتاج إلى بضعة أشخاص آمنين أستطيع أن أشاركهم ما أشعر به من إحباط حتى لا تصير مشاعري مسمومة. أحتاج إلى بضعة أشخاص في حياتي يردون لي صدى النعمة حينما أفسد الأمور وأشعر بأني غير صالح للاستخدام.

كم أن قبول عمل النعمة من بشر مثلنا أمر قوي. تعلمت أن أقبل نعمة الله منذ سنوات طويلة، ولم يكن من الممكن أن تستمر خدمتي أو حياتي لولاها. غير أن رؤية القبول في عيني شخص يمنح النعمة أعترف إليه بخطية قبيحة تعد خبرة لا تنسى أيضاً، وكل قائد في حاجة إليها.

لهذا، دعوني أعلن التحدي مرة أخرى: أيها القائد، أرجوك ابحث عن أشخاص تستأمنهم. قد يستغرق الأمر سنوات - وهذا ما حدث معي - ولكن لا تدع الإحباط ينال منك في بحثك. واصل الصلاة والبحث واثقاً أن الله سيرسل لك الشخص المناسب. عثورك على هذا الشخص يمكن أن يحدد مدى صمودك أو عدمه.

الدرس الأخير: الصمود بمنظور أبدي

أؤكد أن هذا الدرس في مدرسة الصمود العليا لن يكون سهلاً، وعنوانه "تعلم كيف تعيش بمنظور أبدي"، ويرتبط بطبيعة الزمان.

دعوني أوضح بمثال: في كل صيف علينا المرور بالقارب على موانئ متنوعة حول البحيرات الكبرى في إطار سباق للقوارب. إذا لم تكن من الغرب الأوسط فعلى الأرجح أنك لا تعرف مدى حجم بحيرة متشيجن؛ إذ يبلغ عرضها مائة ميل بينما يبلغ طولها من الشمال إلى الجنوب ثلاثمائة ميل.

وهكذا، تترجم رحلة المائة ميل بسرعة ست أو سبع عقدات على قارب شراعي إلى رحلة تستغرق اثنتي عشرة ساعة. في أكثر من مرة لم أكن أقطع ربع المسافة في بحيرة متشيجن إلا وتعرضت لنوبات البرق والعواصف الرعدية والرياح العاصفة. عادة ما أقوم بالرحلات بمفردي وهو ما أفضله، غير أن المخاطرة تتعاظم حينما تسوء الأحوال الجوية. وفي أكثر من مرة واجهت ظروفاً جعلتني أتساءل عما إذا كنت سأنجح في الوصول إلى الضفة الأخرى.

يغلب على هذه الأوقات التوتر الشديد، ولكني عاجلاً أو آجلاً أجمع شتات ذهني وأذكر نفسي بمنظور آخر لبحيرة متشيجن. إنه منظور أعرفه معرفة وثيقة، منظور الملاح الجوي. حصلت على رخصة الطيران حينما كنت حدثاً وقد قمت برحلات عبر أنحاء بحيرة متشيجن على متن طائرات خاصة مئات المرات.

يتيح الطيران فوق بحيرة متشيجن على مقعد الطيار منظوراً مختلفاً تماماً للبحيرة؛ إذ تنضغط المسافات وتتضاءل الأخطار. تصل إمكانية الرؤية عادة على متن الطائرة إلى مئات الأميال، ولذا، يمكنك على ارتفاع كافٍ رؤية جميع أبعاد البحيرة. فالأمواج التي قد تضرب جسم قارب ما في عنف ستبدو صغيرة وأليفة من أعلى. تستطيع أية طائرة سريعة نقلك من ضفة لأخرى في بحيرة متشيجن في غضون بضعة دقائق بل إن طياري الطائرات النفاثة يصفون عبور بحيرة متشيجن بأنه "تخطي المستنقع"

لهذا، عندما أعبر بالقارب بحيرة متشيجن وأجد أني أواجه ظروفاً سيئة، فإني أحاول استحضار نظرة الطيار إلى موقفي. وأتصور أني أتطلع إلى مشكلتي من قمرة طائرة

نفاثة خاصة تنطلق على ارتفاع ٢٥ ألف قدم، وأتخيل المنظر من أعلى وأقول لنفسي: ها هو الشريط الساحلي على الضفة الأخرى يبدو من بعيد. ها هو الميناء واضح في مجال رؤيتي. ها هي الأمواج تبدو قيد السيطرة.

صدق أو لا تصدق، تمكنني هذه النظرة من الصمود، فأستطيع مواصلة الرحلة. وهكذا، ينمو إيماني بأني سأنجح بالفعل، هذا بافتراض أني ثابرت. ولكني أحتاج هذا المنظور الآخر ليمنحني الأمر ويجدد من عزمي. لعلك تفهم الآن مغزى كلامي.

كان أبطال الإيمان المسيحي عبر تاريخ الفداء ينظرون دائماً إلى صعوبة صراعاتهم الوقتية على ضوء الأبدية. فنرى بولس الرسول يقول في ٢ كو ٤: ١٧ "لأن خفة ضيقتنا الوقتية تنشئ لنا أكثر فأكثر ثقل مجد أبدياً". يشير بولس الرسول في هذه الآية إلى أنه حينما يبدو أن صعاب الحياة تغمرنا نحتاج إلى أن نفكر أسلوب الطيارين لا البحارة. نحتاج أن ننظر إلى الأمواج من أعلى لا من وسطها. هذا هو معنى رؤية الحياة من منظور أبدي.

وبالمناسبة، ما هي "خفة ضيقتنا الوقتية" التي كان على بولس رؤيتها من منظور الطيار؟ يورد هذه الضيقة في الآيات السابقة لهذه الآية "مكتئبين ... متحيرين ... مضطهدين ... مطروحين" ولكنه يقول "لا نفشل" (٢ كو ٤: ٨، ١٦).

ترى كيف استطاع بولس الرسول تحمل هذه المحن؟ هل كان مصنوعاً من معدن أفضل مني ومنك؟ ليس بالضرورة؛ فقد تحمل بولس هذه جميعها لأنه تعلم كيف يعيش بمنظور أبدي. تعلم كيف ينظر إلى شدائد الحاضر من منظور أوسع أفقاً ذكره بأن الميناء ليس ببعيد.

وكما صمد بولس نستطيع نحن أن نصمد إذا كان لدينا المنظور السليم.

على مدى أكثر من عشرين عاماً كان شعار حياتي كلمات تلك الآية التي سطرها بولس الرسول: "كونوا راسخين غير متزعزعين مكثرين في عمل الرب كل حين عالمين أن تعبكم ليس باطلاً في الرب" (١ كو ١٥: ٥٨). أي: مهما كانت الصعوبات، ومهما طالت العاصفة، ومهما أظلمت الظروف وأصبحت مخيفة، ومهما اشتدت الريح وتلاطمت الأمواج، فلتختر طريق الشجاعة. كن راسخاً. لا تتزعزع. اصمد.

خلاصة ما يقصده بولس الرسول: "اعقد العزم مقدماً أنك لن تستسلم أبداً. اعقد العزم مقدماً بأنك ستواصل الإكثار في عمل الرب مهما تعالى صوت الألم. اعقد العزم مقدماً بأنك ستواصل التقدم والثقة والخدمة والمناداة بالإنجيل والتلمذة والرعاية والقيادة ونقل الرؤية للآخرين". هذه هي القيادة الشجاعة.

ولكن ما هي المكافأة؟ إنها معرفتك بأن "تعبكم ليس باطلاً في الرب"

من المنظور الأبدي ليس الميناء ولا المكافأة الإلهية ولا السماء أشياء بعيدة!

في يوم ما سنقف وجهاً لوجه أمام ابن الله الذي لم يتخل قط عن دعوته لإتمام الفداء، سنقف وجهاً لوجه أمام شخص أكمل ما يعمله ولم يستسلم حينما تعرضت تعاليمه للانتقاد، ذاك الذي لم يستسلم حينما تخلى عنه أتباعه الذين وثق بهم، ذاك الذي لم يستسلم حينما سخروا منه وضربوه وبصقوا عليه، ذاك الذي لم يستسلم حينما دقت مسامير في يديه ورجليه، ذاك الذي لم يستسلم بينما يتدفق دم الكفارة من أوردته لينسكب على التراب تحت الصليب.

ولم يقل الرب يسوع كلماته الأخيرة إلا حينما أنجز خدمته بالتمام وجرى سباقه بالكامل، وقد قالها بنبرة قوية "قد أكمل. أتممت عملي الآن. أنجزت ما طلب مني أبي السماوي إنجازه. صمدت طوال الطريق حتى النهاية وقد أكملت خدمتي".

عندما نقابل المسيح شخصياً، أعتقد أننا سنرغب جميعاً في أن نقول له "يارب يسوع المسيح، نشكرك لأنك أتممت خدمتك. نشكرك لأنك لم تنسحب في طريقك إلى الصليب، لأنك صمدت واشتريت لي الغفران، غيرت حياتي، ورعيت أسرتي، وعضدت كنيستي، وغيرت عالمي، وختمت على مصيري الأبدي".

أتمنى أن نستطيع جميعاً بصفتنا قادة أن نضيف أيضاً "وبفضل قدوتك يارب يسوع ومعونتك، أتممت خدمتي أيضاً".

كم سيكون احتفالنا في هذه اللحظات! كم سنكون سعداء بأننا لم نستسلم.

البقاء في المضمار

منذ بضعة أشهر قضى مرض شرس على واحد من أقرب أصدقائي، وإني لأهدي هذا

الكتاب له. وبينما أكتب هذه الكلمات أقاوم نهراً من الدموع. كان جون راسموسين أخاً ومرشداً وشريكاً في رياضة الإبحار ورفيقاً في الجندية وخادماً وكاتم أسرار وكان بحق واحداً من أبرز الأشخاص الذين عرفتهم طوال حياتي.

قبل موته بيومين جثوت بالقرب من فراشه وأخبرته لآخر مرة بأني أحبه من كل قلبي وأني سأراه على الضفة الأخرى. مد يده بصعوبة وأعطاني هدية كان قد أعدها لي. فتحت بعناية الصندوق الملفوف فوجدت بوصلة بحرية جميلة مصنوعة من الفضة. وقبل أن أعترض على رقة مشاعره وسخائه، همس لي قائلاً: "يا بيل، كانت حياتك إلهاماً لاتجاه حياتي. فمنذ أول يوم تقابلنا فيه استخدمك الله ليعرفني كيف أنه يمكن أن يكون لحياتي هدف ومعنى ومهما حاولت أن أشكرك فلا أستطيع أن أفيك".

ثم همس: "اقرأ المكتوب على ظهر البوصلة". قرأت والدموع في عيني ثلاث كلمات محفورة على السطح الفضي: "ابق في المضمار". بعد أن قرأت تلك الكلمات صعدت إلى الفراش واحتضنت جون بضعة دقائق، ثم صليت من أجله.

بعد ذلك بيومين مات جون. كانت الخدمة في جنازة جون من أصعب خدمات العبادة التي قمت بها. ولكني سأحتفظ بهديته الأخيرة مثل ممتلكات أرضية قليلة أخرى.

ابق في المضمار. ابق في المضمار. ابق في المضمار.

إذا فعلتُ هذا، وإذا فعلنا كلنا هذا بصفتنا قادة، فسنربح اليوم لمجد ذاك الذي دعي اسمه علينا.

Willow Creek Association

Vision, Training, Resources for Prevailing Churches

صمم هذا المرجع لخدمتك ومساعدتك في بناء كنيسة محلية ناجحة، وهو واحد من أدوات عديدة للخدمة يقدمها خط Willow Creek Resources ®، الذي تنشره Willow Creek Association بالتعاون مع دار نشر زوندرفان Zondervan

تأسست (Willow Creek Association (WCA في عام ١٩٩٢ لخدمة عدد متنامي من الكنائس من مختلف الطوائف والتي تلتزم بمساعدة الأشخاص غير المترددين على الكنائس لكي يصير تابعين مخلصين للمسيح. يزيد عدد أعضاء WCA حالياً عن ١٠,٥٠٠ من مختلف أنحاء العالم وينتمون إلى أكثر من ٩٠ طائفة.

تمثل جمعية ويلو كريك WCA حلقة الربط بين القادة المسيحيين الذين يتشابهون من حيث الفكر والرؤية الاستراتيجية والتدريب والموارد لكي تساعدهم على بناء كنائس ناجحة تكون مصممّة لبلوغ أقصى طاقاتها لإكمال رسالة الفداء. فيما يلي بعض الأمثلة لأسلوب WCA في إنجاز هذا الهدف.

- A٢: بناء كنائس ناجحة بمفهوم ما جاء في أع ٢ - اليوم: حدث سنوي يستمر لمدة يومين ونصف يوم يُعقد في كنيسة Willow Creek Community Church في ساوث بارينجتون، بولاية إلينوي بغرض بحث الاستراتيجيات الرامية لبناء كنائس تستطيع الوصول إلى الباحثين عن الله وبنيان المؤمنين واكتشافات ابتكارات وطفرات من كنائس Acts 2 Churches حول العالم.
- قمة القادة - مؤتمر يعقد مرة في كل عام ويستمر نصف يوم ويهدف إلى تبصير وتأهيل مؤمنين بمواهب القيادة ومسئولياتها. يبث المؤتمر على الهواء مباشرة في ويلو كريك وكذلك عبر القمر الصناعي لما يزيد عن مائة مكان عبر أمريكا الشمالية. وقد صمم هذا الحدث لزيادة فعالية قيادة الرعاة وفريق الخدمة وقادة الكنائس المتطوعين والمؤمنين في الميدان.

- مؤتمرات عن موضوعات قيادية محددة - على مدار العام تستضيف WCA كماً متنوعاً من المؤتمرات والتدريبات - سواء في المقر الرئيسي لويلو كريك و Offsite أو أنحاء الولايات المتحدة أو حول العالم - وتستهدف قادة الكنائس والمتطوعين في موضوعات محددة في مجال الخدمة - مثل الكرازة، المجموعات الصغيرة، الوعظ والتعليم، الفنون، الأطفال، الطلاب، المرأة، المتطوعون، الوكالة، توفير الموارد، إلخ.
- Willow Creek Resources ® - إمداد الكنائس بمراجع للخدمة تكون موضع ثقة ومجربة في مجالات مثل القيادة، الكرازة، التشكيل الروحي، المواهب الروحية، المجموعات الصغيرة، الوكالة، خدمة الطلاب، خدمة الأطفال، استخدام الفنون والدراما، الإعلام، الموسيقى المعاصرة، وموضوعات أخرى.
- مزايا عضوية جمعية ويلو كريك WCA - تشمل خصومات هائلة في الأحداث التدريبية التي تعقدها WCA، وخصم ٢٠٪ على جميع مراجع ويلو كريك Willow Creek Resources ®، والصحيفة الإذاعية الشهرية للقادة Defining Moments، ومجلة Willow الفصلية، والدخول إلى قسم Members-Only على شبكة WillowNet، والمراسلات الشهرية، فضلاً عن مزايا أخرى. كذلك تحصل الكنائس المشتركة خصومات متميزة وخدمات خاصة من خلال شركاء الخدمة لـ WCA الذين يتزايد عددهم - اختيار مقدمي الخدمة - وتوفير متوسط مبلغ ٥٠٠ دولار سنوياً حسب مستوى المشاركة.

لمعلومات محددة عما يختص بـ WCA من حيث المؤتمرات، المراجع، العضوية، والخدمات الأخرى يمكن الاتصال بـ:

Willow Creek Association

٣١٨٨-٦٠٠١١ Barrington, IL ,٣١٨٨ P.O. Box

٥٠٤٦-٧٦٥-٨٤٧ :Fax ,٩٨١٢-٥٧٠-٨٤٧ :Phone

Rediscovering Church

The Story and Vision of Willow Creek Community Church

Lynne and Bill Hybels

يعد كتاب Rediscovering Church قصة صريحة للطفرة في النمو التي شهدتها Willow Creek Community Church فمن ١٠٠ عضو يجتمعون في قرية بالاتين، بإلينوي، في دار سينما إلى عدد الحضور الحالي في يوم الأحد الذي يبلغ ١٥ ألف شخص. يحكي بيل هيبلز وزوجته لين بدايات ويلو كريك وصراعاتها والفلسفة وراء نجاحها والاستراتيجيات التي جعلتها نموذجاً لنمو الكنيسة.

يتناول الجزء الأول من الكتاب، وقد قامت لين هيبلز بكتابته، السنوات الأولى لكنيسة ويلو كريك والقصص الشخصية وراء واحدة من أبرز قصص الكنيسة في هذا القرن. ويلقي هذا الجزء نظرة أمينة لتعاملات الله مع نقاط قوة شعبه ونقاط ضعفهم صانعاً كنيسة من المؤمنين لهم أثر عظيم على مجتمعهم من أجل المسيح.

في النصف الثاني من الكتاب يساعدك بيل هيبلز على تطبيق نقاط قوة فلسفة الخدمة في ويلو كريك على رسالة كنيستك. فبدءاً من بيان الرسالة إلى تنمية القيادات واتخاذ قرارات مالية صائبة والتعامل مع النمو في هذا كله يركز بيل أن الله يريد بناء كنيسته لتكون مجتمعاً فعالاً وملتزماً للإيمان يتلامس مع عالم متألم ويكون جسد المسيح بطرق واقعية وملموسة.

يستعين هذا الكتاب بخبرات ويلو كريك ليوضح كيف يمكن لمجموعة من المؤمنين أن بلورة رسالتها ومنهجها ورؤيتها وقيمها. تمثل قصة ويلو كريك نموذجاً يستطيع كل من الأفراد والكنائس الرجوع إليه للاستزادة بالإلهام والتشجيع وكوسيلة للكشف عن النمط الفريد لرسالتهم وخدمتهم.

يمكنك شراء نسخة من مكتبتك المفضلة!

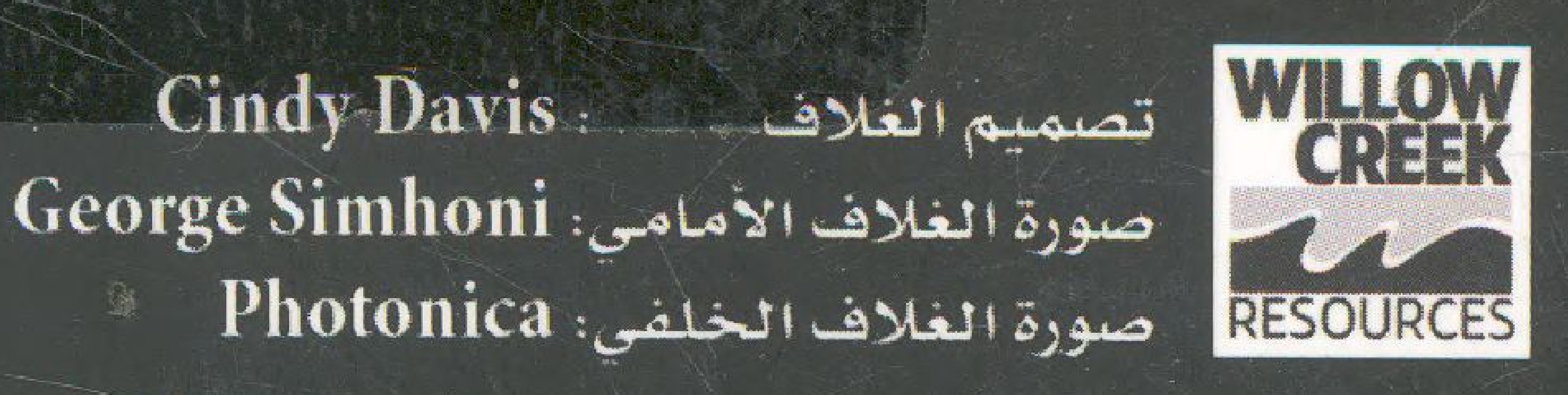
Zondervan



لا يكتفي قائد الـ٣٦٠ درجة بتوجيه موهبة قيادته إلى الجنوب، إلى الأشخاص الذين تحت قيادته. إنه يتعلم أن يقود إلى الشمال أيضاً، وذلك بأن يؤثر في الأشخاص الذين يقودونه، وهو أيضاً يقود إلى الشرق والغرب، بأن يؤثر في أقرانه ومن حوله. ولكن الأمر الأكثر أهمية، أنه يتعلم كيف يحافظ على اتزان إبرة بوصلته، وذلك بأن يقود نفسه، من خلال الحفاظ على التناغم والتناسق في حياته الشخصية، حتى يستطيع أن يوفر أقصى قدر من التوجيه والإرشاد للآخرين.

في هذا الكتاب، الذي يعتبر أهم أعمال بيل هايبلز، يشاركنا الكاتب بما تعلمه عن القيادة المسيحية على مدى فترة بلغت حوالي ثلاثين عاماً، خدم فيها في الرعاية في كنيسة ويلو كريك.
كتاب "شجاعة القيادة" هو هدية الكاتب لكل قائد ...
المحلية، لأن الكنيسة المحلية، كما يقول هايبلز، هي ...
ومستقبلها بالأساس هو مسئوليتك أنت.





تصميم الغلاف: Cindy Davis
صورة الغلاف الأمامي: George Simhoni
صورة الغلاف الخلفي: Photonica



WWW.ZONDERVAN.COM